

MODELO DE FORMACIÓN VIRTUAL PARA OFRECER EDUCACIÓN INFORMAL
PARA LAS PYMES UBICADAS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

JOHN FREDY AVENDAÑO MANCIPE



Universidad La Gran Colombia

Facultad de Postgrados y Formación Continuada

Maestría en Educación

Bogotá D.C, Colombia

2017

MODELO DE FORMACIÓN VIRTUAL PARA OFRECER EDUCACIÓN INFORMAL
PARA LAS PYMES UBICADAS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

JOHN FREDY AVENDAÑO MANCIPE

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de:
Magíster en Educación

Director: Dr. Roberto Medina Bejarano

Docente

Universidad La Gran Colombia

Facultad de Postgrados y Formación Continuada

Maestría en Educación

Bogotá D.C, Colombia

2017

Dedicatoria

Gracias a Dios que me ha dado la vida y fortaleza para terminar este proyecto de investigación, a mis padres y a mi esposa e hijos por estar ahí cuando más los necesité; en especial a mi madre por su constante motivación al estudio, por apoyarme y ayudarme en los momentos más difíciles.

Agradecimientos

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a: Dra. Ana Cecilia Osorio Cardona, Decana Facultad de Postgrados y Formación Continuada, Dr. Joseph Gabriel Tobón, Coordinador General de Postgrados y Dra. Gloria Patricia Rodríguez Coordinadora del Programa Maestría en Educación, gracias a todos ellos por el apoyo que me han brindado y por la confianza ofrecida para realizar este programa académico Maestría en Educación. Por otra parte, igualmente agradecer al Dr. Roberto Medina como docente de investigación por su orientación y valiosos aportes.

Tabla de Contenido

1.	MODELO DE FORMACIÓN VIRTUAL PARA OFRECER EDUCACIÓN INFORMAL PARA LAS PYMES UBICADAS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.....	1
2.	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
2.1.	Pregunta Problema	11
2.2.	Objetivo General	12
2.3.	Objetivos Específicos.....	12
3.	JUSTIFICACIÓN	13
4.	ESTADO DEL ARTE.....	32
5.	BASES TEÓRICAS.....	45
6.1.	Capacitación.....	45
5.2.	Evaluación de Desempeño	48
5.3.	Constructivismo	49
5.4.	Las TIC en la Educación.....	59
5.5.	Competencias en Educación	69
5.6.	Competencias laborales	75
5.7.	Competencias TIC para Docentes.....	75
5.8.	Teoría del Aprendizaje Significativo	80
6.	METODOLOGÍA	82
6.1.	Tipos de Investigación	82
6.2.	Población y Muestra	84
6.3.	Recolección de Datos.....	87
6.4.	Fases de la Investigación	89
7.	RESULTADOS.....	91
7.1.	Necesidades de Formación de las PYMES ubicadas en la ciudad de Bogotá	94
7.2.	Encuesta de Necesidades de Formación y Modelo de Formación aplicada a personas jurídicas.....	109
7.3.	Encuesta de Necesidades de Formación y Modelo de Formación aplicada a personas naturales	126
7.4.	Entrevista a expertos académicos	139
7.5.	Modelo Didáctico para el Proceso de Formación Mediado por las TICS	143
7.6.	Modelo Tecnopedagógico de Formación Docente	145
8.	PROPUESTA DEL MODELO DE FORMACIÓN	152
8.2.	Componente Pedagógico	157

8.3.	Componente Antropológico.....	165
8.4.	Componente Ético.....	175
8.5.	Componente Didáctico.....	179
8.6.	Componente Tecnológico.....	180
8.7.	Ambiente Virtual de Aprendizaje.....	184
8.8.	Componente de Evaluación.....	203
9.	CONCLUSIONES.....	206
10.	ANEXOS.....	213
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	228

Lista de Tablas

Tabla 1 Modelos de Formación Profesional	41
Tabla 2. Las Tecnologías como soporte	57
Tabla 3 Características Educación a Distancia	62
Tabla 4. Aprendizaje Situado.....	66
Tabla 5 Herramientas Web para la Construcción del Conocimiento.....	67
Tabla 6 Modelos de Enseñanza con la Inclusión de TICS.....	68
Tabla 7 ECD-TIC. Componente: Formación Profesional del Docente.	76
Tabla 8. Programas de Formación Académica	97
Tabla 9 Matriz Desarrollo Competencias del Curso.....	167

Lista de Figuras

Figura 1. Oferta de Formación para el Trabajo en Colombia.....	14
Figura 2 Representación gráfica del Modelo de Gestión del Conocimiento de ITSON.....	35
Figura 3 Competencias Genéricas	70
Figura 4 Competencias de la Educación.....	70
Figura 5 Metacompetencias	72
Figura 6 Progresión de las Competencias Laborales	75
Figura 7 Comparación de Banda Ancha y Población de Colombia.....	92
Figura 8 La formación profesional ofrecida por el Sena y otros	95
Figura 9 Si considera insuficiente la oferta educativa, en su concepto qué se debería cambiar/mejorar (%).....	96
Figura 10 Acciones de mejoramiento (%)	96
Figura 11 ¿De Acuerdo a la Clasificación de las Empresas usted se Desempeña en una Empresa?	110
Figura 12 ¿Genero del Empresario?	111
Figura 13 ¿Su Rango Edad se Encuentra Entre?	111
Figura 14 ¿Considera que el Obtener un Mayor Grado de Formación Educativa los hace más Competitivos?	112
Figura 15 ¿Sabía que es un deber del Empresario Formar a los Empleados dentro de su Programa de Capacitación y Bienestar de acuerdo a lo Establecido en el Código Sustantivo del Trabajo?	113
Figura 16 ¿Cada cuánto recibe capacitación por parte de su empresa?	114

Figura 17 ¿Considera que usted tiene acceso, cobertura y permanencia educativa?.....	115
Figura 18 ¿La Metodología de Enseñanza-Aprendizaje utilizada por la Empresa donde usted Labora es la Ideal?	115
Figura 19 ¿En qué Modalidad le Interesa más Estudiar?.....	116
Figura 20 ¿Le Interesa Capacitarse en Modalidad Virtual, ya que esta evita Desplazamientos y Facilita la Adquisición de Materiales que se Manejan a Nivel Virtual?.....	118
Figura 21 ¿Domina las Herramientas Web 1.0, web 2.0 y web 3.0, qué se utilizan como apoyo en una Plataforma Virtual?	119
Figura 22 ¿Sabía que el Constructivismo se Centra en la Adquisición del Conocimiento y en la Importancia del Proceso Enseñanza-Aprendizaje de los Participantes y no en que los Docentes dirijan Clases Magistrales?	119
Figura 23 ¿De Acuerdo a los Métodos de Enseñanza es Importante para Usted?.....	120
Figura 24 ¿Conoce algún Modelo de Formación Especializado para PYMES?	121
Figura 25 ¿Sabía usted que Formación Continuada es una Estrategia de Educación Informal, dirigida a Profesionales de todas las áreas del Conocimiento, Trabajadores y Personas No Profesionales con Necesidades muy Específicas en el Campo Laboral y/o Personal?.....	121
Figura 26 ¿Su Necesidad de Formación es?	122
Figura 27 ¿Qué Área del Conocimiento le Interesa Más?	123
Figura 28 ¿Seleccione el estrato al cual pertenece?.....	124
Figura 29 ¿En qué zona de la ciudad le gustaría más estudiar, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C.?	125
Figura 30 ¿De acuerdo a la clasificación de las empresas usted se desempeña en una empresa?	126

Figura 31 Género personas naturales	127
Figura 32 ¿Su rango de edad se encuentra entre?	127
Figura 33 ¿Considera que el obtener un mayor grado de formación educativa lo hace más competitivo?.....	128
Figura 34 ¿Sabía que es un deber del empresario formar a los empleados dentro de su programa de capacitación y bienestar de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo del trabajo?	128
Figura 35 ¿Considera que los conferencistas y capacitadores asignados por las empresas son calificados?	129
Figura 36 ¿Cada cuánto recibe capacitación por parte de su empresa?	129
Figura 37 ¿Considera que usted tiene acceso, cobertura y permanencia educativa?	130
Figura 38 ¿Considera que la metodología de enseñanza, pedagogía y didáctica, utilizada por su empresa para capacitarlo es la ideal?	130
Figura 39 ¿En qué modalidad le interesa más estudiar?	131
Figura 40 ¿Le interesa capacitarse en modalidad a distancia o virtual, ya que esta evita desplazamientos, y facilita la adquisición de materiales que se manejan a nivel virtual?..	131
Figura 41 ¿Domina las herramientas web 1.0, web 2.0 y web 3,0 qué se utilizan como apoyo en una plataforma virtual?	133
Figura 42 ¿Sabía que el constructivismo se centra en la adquisición del conocimiento y en la importancia del proceso aprendizaje-enseñanza de los estudiantes y no en que los docentes dirijan clases magistrales?.....	134
Figura 43 ¿De acuerdo a los métodos de enseñanza es importante para usted?	135
Figura 44 ¿Conoce algún modelo de formación virtual especializado para PYMES?	136

Figura 45 ¿sabía usted que formación continuada es una estrategia de educación informal, dirigida a profesionales de todas las áreas del conocimiento, trabajadores y personas no profesionales con necesidades muy específicas en el campo laboral y/o personal?.....	136
Figura 46 ¿Su necesidad de formación es?.....	137
Figura 47 ¿Qué área del conocimiento le interesa más?.....	138
Figura 48 ¿Seleccione el estrato al cual pertenece?.....	138
Figura 49 ¿En qué zona de la ciudad le gustaría más estudiar ubicada en la ciudad de Bogotá D.C.?.....	139
Figura 50 Modelo didáctico para el proceso mediado por TICS	144
Figura 51 Modelo Tecnopedagógico de Formación Docente.....	146
Figura 52 Modalidad híbrida de acuerdo con el modelo almenado.....	147
Figura 53 Modelo de Formación Propuesto.....	155
Figura 54 Relación modelos y teorías pedagógicas.....	161
Figura 55 Papel que desempeña el docente, el estudiante y el conocimiento dentro del proceso formativo.....	161
Figura 56 Hexágono Curricular de Zubiria.....	162
Figura 57 Dialogo Simulado Asincrónico	179
Figura 58 Ingreso a la plataforma virtual.....	186
Figura 59 Oferta Educativa.....	186
Figura 60 Curso Prueba Piloto.....	186
Figura 61 Temas y Estructura del Curso.....	187
Figura 62 Webgrafía	188
Figura 63 Evaluación del Curso - (Cuestionario)	188

Figura 64 Vídeos.....	189
Figura 65 Actividades del Aula Virtual	190
Figura 66 Material de Estudio.....	191
Figura 67 Actividad Scorm.....	192
Figura 68 Recursos Aula Virtual	192
Figura 69 E-book	193
Figura 70 Recursos Web 1.0 y 2.0.....	194
Figura 71 Modelo de Rúbrica	200

1. MODELO DE FORMACIÓN VIRTUAL PARA OFRECER EDUCACIÓN INFORMAL PARA LAS PYMES UBICADAS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

LÍNEA INVESTIGACIÓN: Pedagogía y Educación para la Inclusión y la Equidad Social

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Actualmente no existe un sistema maduro de formación para las PYMES colombianas, esto evidencia en la publicación de avances y retos en la formación para el trabajo en Colombia publicada por el *Inter-American Development Bank* donde se menciona lo siguiente:

La experiencia internacional indica que, para lograr construir un sistema maduro de formación para al trabajo es necesario, en primer lugar, construir arreglos institucionales innovadores que logren que todos los actores relevantes del sector público y privado actúen de manera coordinada. En segundo lugar, el país debe ser capaz de comprometerse con el objetivo de crear un sistema de formación para el trabajo en el largo plazo y ser consistente en este esfuerzo. Dada la evidencia que hay sobre las profundas deficiencias en habilidades que tiene la fuerza laboral en el país y el costo que esto tiene para el progreso social y económico de los colombianos, encontrar la manera de lograrlo es una tarea urgente. (González & Rosas, *Inter-American Development Bank*, 2016)

De hecho, tanto en el sector privado como en el público existe una preocupación creciente de que los aumentos en cobertura en educación y en capacitación no hayan estado acompañados por mejoras en la calidad y pertinencia. Los deficientes resultados de Colombia en las pruebas estandarizadas internacionales para alumnos de primaria y secundaria han despertado muchas de estas alarmas. Además, buena parte de las firmas colombianas están manifestando dificultades para satisfacer sus requerimientos de habilidades como resultado de un posible déficit en formación de la fuerza laboral. Datos recientes indican que casi la mitad de las empresas en el país considera que una fuerza laboral inadecuada es un obstáculo mayor para sus operaciones y una de cada tres no logra llenar sus vacantes debido a la falta de habilidades de los candidatos. En el caso del sector manufacturero, más de la mitad de las empresas manifiesta dificultades para reclutar personal en una amplia gama de cargos que incluyen mercadeo y ventas, técnicos y operarios especializados. (González & Rosas, Inter-American Development Bank, 2016)

De acuerdo a lo mencionado y siendo consecuentes con los informes del Banco Interamericano de Desarrollo; esta situación se somete como objeto de estudio con el fin de promover, apoyar, cualificar y capacitar a la fuerza laboral de las PYMES, ya que, si esta iniciativa tiene una buena acogida en la cualificación permanente de la fuerza laboral, esto traerá como consecuencia el mejor desempeño de las actividades laborales por parte de los colaboradores.

Igualmente; se realizó la consulta de la encuesta de formación de capital humano publicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), donde se evidencia lo siguiente:

En el período de análisis en el año 2012, con relación al personal ocupado por edad y sexo, se observa que la mayoría del personal corresponde a hombres, el 63,4% para industria, el 55,2% para comercio y 56,4% para servicios, se exceptúa el personal en la categoría hasta 17 años en comercio, en donde el porcentaje de mujeres es del 56,4%; durante el periodo de referencia, la mayoría de los nuevos puestos de trabajo generados en las empresas se concentraron principalmente en el área de producción, con el 82,2% en los servicios y el 66,9% en la industria, y el área de mercadeo y ventas con el 68,6% para el comercio; por su parte, la menor proporción de puestos se creó en el área de la dirección general para los tres sectores, en industria 0,8%, en comercio 0,9% y en servicios 0,6%.

En el período analizado, la mayoría de las empresas de la industria y los servicios indicó que durante el año 2012 contó con una página web propia, registrando participaciones del 56,3%, y el 70,6% respectivamente; por otra parte, en el sector comercio, el 63,9% de las empresas no tuvo su propia página web.

Con respecto a la relación a la utilización de un segundo idioma por parte del personal en el desempeño de las funciones, la mayor proporción de las empresas indicó que este no era necesario, con un 79,6% en comercio, 73,7% en industria y 62,9% en los servicios.

Por otra parte, para el año 2012, el 54,5% de las empresas de comercio y el 53,5% de las empresas industriales indicaron que no se capacitó personal, mientras que el 73,5% de las empresas del sector servicios si llevaron a cabo capacitaciones durante este período y en el período analizado, el 65,7% de las empresas de comercio y el 52,6% de las empresas de

industria indicaron que durante el año 2012 contaron con un departamento de recursos humanos, mientras el 74,7% de las empresas de servicios refirió el no haber contado con el mismo. (DANE, 2017)

De la misma manera; y como aporte de esta investigación se propone diseñar un modelo de formación que regule las relaciones entre participantes y tutores, la cultura y el saber (saber sabio y saber enseñado) cómo lo argumenta Chevallard. Es por lo anterior, el modelo creado debe responder necesidades específicas y debe fomentar una cultura del conocimiento en el proceso de enseñanza¹ aprendizaje²; al identificar lo anterior se observa que existe una gran oportunidad para ofrecer capacitación para las PYMES ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C; Colombia, ya que se ha identificado que existen pocas instituciones de educación superior que ofrecen capacitación empresarial especializada.

Por otra parte; se consultó el informe Avances y retos en la formación para el trabajo en Colombia donde se menciona lo siguiente: “Los cursos ofrecidos por el SENA en la modalidad complementaria, la proporción total de trabajadores que participan en cursos de capacitación no es muy alta, esto de acuerdo a las cifras presentadas por la ELPS³. Entre 2010 y 2012, tan sólo un 6% de los trabajadores colombianos realizaron algún curso de formación para el trabajo. De acuerdo a un estudio reciente del BID, se trata de una cifra similar a la de otros países con información comparable como es el caso de Chile (6%) y

¹ De acuerdo a Fernando Doménech en su artículo “La enseñanza y el aprendizaje en la situación educativa”, Enseñar es favorecer la construcción de conocimientos de tipo informativo y formativo a los participantes. (Doménech , s.f.)

² En igual sentido Fernando Doménech en el artículo citado, Aprendizaje es adquirir conocimientos, no solo de tipo informativo sino también formativo. (Doménech , s.f.)

³ Encuesta Longitudinal de Protección Social.

El Salvador (9%), pero muy por debajo de los países de la OECD (Alaimo y otros 2015). Otro rasgo indicativo del sistema es la gran proporción de cursos de corta duración. Según la ELPS, el 50% de los cursos impartidos en el periodo 2010-2012 tuvieron una duración menor a 80 horas, lo que podría tener implicaciones sobre la efectividad de esta oferta.

Los datos de la ELPS indican, además, que se trata de una oferta que es en buena medida financiada por el Estado, lo que sin duda refleja el rol del SENA como proveedor. El 40% de los individuos que recibieron cursos entre 2010 y 2012 reportan que estos eran gratuitos o financiados por el gobierno. Del total restante, el 37% los financiaron con recursos propios y sólo el 18% recibieron cursos pagados por la empresa en la que trabajan. (González & Rosas, Inter-American Development Bank, 2016)

Por lo anterior, se ha evidenciado que en la ciudad de Bogotá D.C. es necesario crear un modelo de formación tomando como referencia las experiencias de otros países, al identificar esta necesidad, esta situación logro inspirar al autor para que esta situación se sometiera en objeto de estudio con el fin de resolver esta problemática específica, ya que se identificaron debilidades en la capacitación empresarial de las cuales podemos mencionar las siguientes: dominio de la tecnología, segundo idioma, finanzas, tributaria, derecho, gestión empresarial, cobertura educativa, equidad e inclusión; el crecimiento desaforado de la población y de las ciudades, problemas de movilidad, poco tiempo, oportunidades que se pueden generar por medio del teletrabajo y limitaciones físicas de algunas personas. Por otra parte, se considera que este tema de investigación es original en nuestro país al analizar qué en la Unión Europea fomenta la capacitación empresarial y es una política impulsada por el gobierno y las empresas, entonces las

empresas les exigen a sus empleados una capacitación empresarial constante para que ellos estén siempre actualizados en diferentes áreas del conocimiento.

El modelo de formación propuesto lograra tener una interacción más eficiente entre el tutor-participante-conocimiento, lo anterior se plantea con el fin de fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje⁴. Por otra parte es claro que si las PYMES tienen un modelo de formación especializado esta investigación será de una gran contribución para que los empleados puedan adquirir el conocimiento de una forma más adecuada, clara y que puedan hacerlo con mayor interés; al tener claro el proceso de adquisición de conocimiento por medio del modelo de formación el cual estará apoyado por un ambiente virtual de aprendizaje; igualmente este modelo contribuirá a mejorar las relaciones laborales entre el empleador y el empleado desde el clima laboral y su mejor desempeño al mejorar las competencias y habilidades para desempeñar sus cargos.

Por otra parte, es importante mencionar que no existe coherencia entre los programas ofertados por las Instituciones de Educación Superior y las necesidades de formación que requieren las empresas, es por esta razón que se debe dar respuesta a estas necesidades de capacitación empresarial con el fin de reducir las brechas de desigualdad, inequidad y pobreza, es por esto que la oferta académica y el modelo de formación permitirá fortalecer conocimientos, competencias y habilidades en varias áreas del conocimiento y en el uso de las nuevas tecnologías de la

⁴ Según la doctora Frida Díaz-Barriga y el maestro Gerardo Hernández Rojas, los principios educativos asociados con una concepción constructivista del aprendizaje y la enseñanza, son los siguientes: El aprendizaje implica un proceso constructivo interno, autoestructurante y en este sentido, es subjetivo y personal, El aprendizaje se facilita gracias a la mediación o interacción, con los otros, por lo tanto, es social y cooperativo, El aprendizaje es un proceso de (re)construcción de saberes culturales. El grado de aprendizaje depende del nivel de desarrollo cognitivo, emocional y social, y de la naturaleza de las estructuras de conocimiento. (Tünnermann Bernheim, 2011)

información, aprendizaje autónomo, trabajo colaborativo, acceso a la educación, cobertura en la educación, capacitación que estará enfocada especialmente para las PYMES.

Es importante mencionar que de acuerdo con lo presentado en el pilar número 5 *Higher education and training*⁵ y con el Pilar número 7 *labor market efficiency*⁶ – eficiencia en el mercado laboral, identificado en el informe de competitividad del año 2015-2016 publicado por el *World Economic Forum* (WEF), Colombia requiere de una fuerza laboral más calificada, educada y competitiva, la cual sea más eficiente en el mercado laboral. Es por esto que la educación y formación de calidad permitirá que las economías fortalezcan su cadena de valor más allá de los procesos de producción simples para la elaboración de los productos y/o servicios; con el fin de enfrentar la globalización de los mercados. Es por esta razón que los países deben poseer trabajadores bien educados y calificados que se han capaces de realizar tareas complejas y que se adapten rápidamente y evolucionen de acuerdo con las necesidades laborales de las organizaciones. (World Economic Forum, 2015)

⁵ Quinto pilar: Educación superior y formación la calidad de la educación superior y la formación es fundamental para las economías que quieren avanzar en la cadena de valor más allá de los simples procesos y productos de producción. En particular, la economía actual de la globalización requiere que los países fomenten grupos de trabajadores bien formados que puedan realizar tareas complejas y adaptarse rápidamente a su entorno cambiante ya las necesidades cambiantes del sistema de producción. Este pilar mide las tasas de matrícula secundaria y terciaria, así como la calidad de la educación evaluada por los líderes empresariales. También se tiene en cuenta la extensión de la formación del personal debido a la importancia de la formación profesional y continua en el puesto de trabajo que se descuida en muchas economías para garantizar una mejora constante de las cualificaciones de los trabajadores. (World Economic Forum, 2015)

⁶ Séptimo pilar: Eficiencia del mercado de trabajo La eficiencia y la flexibilidad del mercado de trabajo son fundamentales para garantizar que los trabajadores se asignen a su uso más eficaz en la economía y cuenten con incentivos para hacer su mejor esfuerzo en sus puestos de trabajo. Por lo tanto, los mercados laborales deben tener la flexibilidad de trasladar a los trabajadores de una actividad económica a otra rápidamente ya bajo costo, y de permitir fluctuaciones salariales sin grandes trastornos sociales. Los mercados de trabajo eficientes también deben garantizar fuertes incentivos para los empleados y promover la meritocracia en el lugar de trabajo, y deben proporcionar equidad en el entorno empresarial entre mujeres y hombres. En conjunto, estos factores tienen un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores y en el atractivo que tiene el país para el talento, dos aspectos del mercado de trabajo que cobran más importancia a medida que la falta de talento se perfila en el horizonte. (World Economic Forum, 2015)

Si los anteriores factores se fortalecen, se mejorará la fabricación de productos y prestación de los servicios ofrecidos en el mercado nacional e internacional por parte de las PYMES, ya que una fuerza laboral más calificada permitirá perfeccionar el desempeño laboral de los miembros de la empresa. Igualmente, al revisar los modelos de formación de países miembros de la Unión Europea se identificó que la capacitación para el empleado es permanente y es una política empresarial la cual cada vez tiene más importancia y relevancia.

También se identificó que es importante destacar que existen deficiencias actualmente en algunas PYMES por falta de mano de obra calificada, de acuerdo con lo anterior se realizó la consulta de la Encuesta de Opinión Industrial Conjunta (EOIC), que realiza la ANDI, EOIC en el mes de mayo de 2015, donde arrojó los siguientes resultados: el (53,1%) de los empresarios tiene dificultades a la hora de encontrar personal en uno o varios cargos de su organización, donde los más complejos de conseguir son los que pertenecen al área de mercadeo y ventas (23,1%), seguido de los cargos técnicos (22,1 %) y los operarios especializados (21,2%) (El Colombiano, 2017). Por otra parte, el profesor *Jorge Enrique Sierra* de Ingeniería Industrial de la Universidad EIA, ubicada en el departamento de Antioquia, manifestó que esta problemática hay que verla en dos vías, por un lado, las universidades están trabajando con sus líneas de investigación para subir en el ranking nacional, pero “probablemente por concentrarse allí, abandonan las necesidades reales de las empresas. (El Colombiano, 2017)

Ahora bien; de acuerdo al desconocimiento identificado en diferentes áreas del conocimiento y métodos de producción, es preciso mencionar que existe desconocimiento en temas como: manejo de un segundo idioma, sistema de seguridad y salud en el trabajo, negocios internacionales,

marketing digital, gerencia de proyectos, sistema integrado de calidad, ingeniería industrial, medio ambiente, desarrollo sostenible, responsabilidad social, producción limpia, coaching empresarial, liderazgo, trabajo en equipo, habilidades gerenciales, mercadeo, servicio al cliente, logística, protocolo, planes de negocio, planes de mercadeo, investigación de mercados, planeación estratégica, metodología de la investigación, normas tributarias, normas internacionales de información financiera, derecho, mercadeo de capitales y contabilidad. Lo anterior permite que las empresas no funcionen óptimamente, ya que los colaboradores no cuentan con formación empresarial constante y esto es contraproducente con la economía de un país, ya que no se elaboran productos y servicios altamente competitivos.

Sin embargo, se identifica que las empresas destinan presupuestos para realizar jornadas de capacitación y desarrollo del talento humano, en donde se organizan jornadas de inducción, capacitación, entrenamiento de nuevos empleados, aprendizaje de nuevas funciones, actualización periódica del talento humano, capacitación en el uso de las TICS. Cuando el empresario realiza la capacitación del talento humano los costos se incrementan, ya que esta actividad no hace parte de su objeto social de las empresas y ellos no cuentan con recursos especializados para tal fin, otra razón es que se requiere de talento humano altamente calificado para realizar las actividades de capacitación y que se responda a las necesidades de formación empresarial que sean requeridas; igualmente es importante mencionar que las empresas no cuentan con docentes, conferencistas, instructores y capacitadores que cumplan con los requisitos de experiencia laboral, académica que cuente con un alto nivel educativo como si es exigido por las entidades de educación superior quienes exigen que los docentes cuenten con sólidos conocimientos disciplinares, pedagógicos, didácticos y con experiencia laboral para transmitir adecuadamente el conocimiento.

Ahora bien, al identificar la ausencia de un modelo de formación para resolver necesidades de formación de las empresas, y con el fin de solucionar esta necesidad se propone crear un modelo de formación que cubra los requerimientos y necesidades de capacitación demandados por las PYMES.

Por lo anterior y de acuerdo con la investigación realizada por Alejandro Beltrán⁷, en Colombia existen 20 problemas en la pequeña y mediana empresa, por lo cual se identifican las siguientes: inexistencia de un plan estratégico, utilización de metodologías inadecuadas de costeo de los productos o servicios, desaprovechamiento de las políticas e instrumentos de promoción para la exportación debido al desconocimiento de los programas creados por el gobierno, desconocimiento de los tratados libre comercio y acuerdos internacionales, el mal manejo de la contabilidad, el desconocimiento de las características del consumidor final, de los productos y/o servicios al no saber diseñar planes de mercadeo, investigación de mercados, lo anterior contribuyen para que las empresas no desarrollen su actividad en el ámbito local y mucho menos en el ámbito internacional, por otra parte; el bajo poder de negociación, la deficiente selección de los canales de distribución, las deficiencias en la distribución de planta y bajo nivel de utilización de programas de manufactura en la planeación, el control de la producción y mantenimiento integral, también, el bajo nivel de desarrollo tecnológico tanto a nivel de producción como herramienta para fortalecer el equipo administrativo, la inexistencia de programas de producción limpia y calidad ambiental no posibiliten la minimización de los residuos y la eficiencia de los

⁷ Administrador de Empresas Hoteleras y Turísticas, MBA Universidad Externado de Colombia. Coordinador Proyecto de Investigación en Pequeña y Mediana Empresa. Facultad de Administración de Empresas. Universidad Externado de Colombia.

procesos, lo anterior debido a que la mayoría PYMES son de carácter familiar, es por esta razón que se presentan problemáticas al interior. Por último; se identifica que existen malas prácticas en los procesos de selección y contratación de personal. (Beltrán D, 2016)

Por lo anterior, es importante ofertar programas de capacitación diseñados de acuerdo con las necesidades de las PYMES, las cuales deben enfocarse en la innovación, tecnología y la calidad, esto de acuerdo el estudio realizado por *Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF)*, el cual arroja los siguientes resultados: durante el primer semestre de 2015, 66% de los empresarios tomó alguna acción de mejoramiento para elevar el desempeño de sus negocios. La mayoría enfocó sus esfuerzos en la capacitación del personal: 36% en las Pymes del sector industrial, 41% del comercio y 45% de servicios, “Esto sugiere que la mayoría de tareas encaminadas a mejorar el desempeño de las empresas se ha dirigido a fortalecer el capital humano, prevaleciendo sobre aquellas encaminadas a imprimir cambios en los productos y servicios prestados incorporándoles un gran complemento de innovación. (Clavijo, 2015)

2.1. Pregunta Problema

¿Qué componentes pedagógicos, relacionales y administrativos deben estructurar un modelo de formación virtual, con el fin de ofrecer educación informal para las PYMES ubicadas en la Ciudad de Bogotá D.C.?

OBJETIVOS

2.2. Objetivo General

Proponer un modelo de formación virtual para las PYMES que se encuentren ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C.

2.3. Objetivos Específicos

- Realizar la revisión de los modelos de formación más pertinentes de acuerdo a las necesidades de capacitación para las PYMES.
- Identificar las necesidades de formación en Educación Informal en las PYMES.
- Fortalecer la oferta de educación informal para las PYMES ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C.

3. JUSTIFICACIÓN

Las PYMES localizadas actualmente en Bogotá D.C., no cuentan con un modelo de formación como los identificados en los países de la unión europea; lo anterior de acuerdo a la publicación Avances y retos en la formación para el trabajo en Colombia del Inter-American Development Bank donde se menciona lo siguiente:

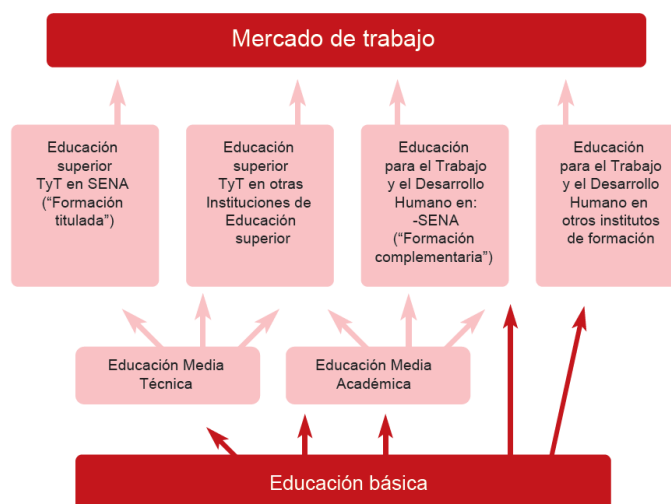
Muchos países desarrollados han dado a los sistemas de formación para el trabajo un lugar central dentro de sus políticas económicas y sociales. Estos sistemas buscan dotar a la fuerza laboral de habilidades relevantes y ofrecer oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, por lo que pueden tener importantes efectos en el crecimiento económico y en materia social. En el ámbito internacional es posible encontrar arreglos muy diversos para el logro de dicho objetivo, lo que refleja diferencias en aspectos como la estructura productiva, el mercado laboral o la tradición académica en cada país. (González & Rosas, Inter-American Development Bank, 2016)

Por ejemplo, están los casos emblemáticos de Alemania, Austria y Suiza, países donde existe una antigua tradición de formación para el trabajo soportada en sistemas de educación dual. También está el caso del Reino Unido y países del Commonwealth como Australia, Nueva Zelanda y Sudáfrica, que han sido pioneros en el desarrollo de sistemas nacionales de cualificaciones para certificar y clasificar logros en el aprendizaje independientemente de si dichos aprendizajes han sido adquiridos en el aula, en la empresa

o informalmente a través de la práctica. Las certificaciones se otorgan con base en los logros de aprendizaje y las competencias adquiridas, no con base en las horas dedicadas al estudio (Se trata de sistemas que permiten definir, evaluar y desarrollar las competencias (calificaciones) de las personas en relación a los resultados que deben lograr en el trabajo en general o en un empleo en particular. El Sistema de Competencias que más ha sido replicado es el del Reino Unido cuyos principales procesos son: (I) normalización; (II) evaluación y certificación; (III) formación basada en competencias; y (IV) información sobre la formación del recurso humano). Estos sistemas cuentan también con mecanismos externos de aseguramiento de la calidad en la formación. Por su parte, está Corea del Sur, país que diseñó un sistema de educación técnica y vocacional enmarcado en una política industrial de desarrollo productivo, lo que ha sido señalado como un factor esencial para el extraordinario progreso económico que experimentó este país a partir de los años sesenta. (González & Rosas, Inter-American Development Bank, 2016)

En Colombia la oferta de formación para el trabajo se encuentra estructurada en lo siguiente:

Figura 1. Oferta de Formación para el Trabajo en Colombia



Tomado de: (González & Rosas, Inter-American Development Bank, 2016)

De acuerdo a lo anterior se propone crear un modelo de formación que cubra las necesidades de las PYMES y las de sus empleados, por esta razón se realizará una revisión de los modelos de formación existentes y se efectuará un diagnóstico de las necesidades de formación a nivel de educación informal, con el fin de ofrecer programas en modalidad virtual: diplomados, cursos, seminarios y educación informal para el trabajo dirigido a las PYMES ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C.; lo anterior con el fin de buscar una coherencia en la oferta de programas de capacitación empresarial.

Otra razón importante es ofrecer capacitación empresarial y actualización permanente para las PYMES, formación que estará dirigida específicamente a los empleados y empresarios, igualmente los programas de formación académica se diseñarán de acuerdo a estas necesidades, todo esto con el fin de fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades. Es importante mencionar que actualmente en el mercado se encuentran pocas ofertas académicas que se han especificas en capacitación y formación informal a nivel empresarial ver (Tabla 1); y se identifica que la oferta académica no está articulada con la capacitación requerida por las PYMES a nivel de diplomados, cursos, talleres, seminarios. El fin principal es solucionar problemáticas específicas en necesidades de formación empresarial que requieren los empleados lo anterior de acuerdo a la evaluación de desempeño realizada por las empresas.

También es importante que las instituciones educativas ofrezcan programas de formación empresarial curricularmente abiertos y flexibles, con variadas alternativas donde se pueda definir el perfil, ya que las distintas especialidades laborales están pasando por una etapa de cambios

profundos en los perfiles del mercado laboral y de la capacitación adecuada para responder a los requerimientos de los proyectos y emprendimientos empresariales de la época. (Medina & Huertas, 2010)

Por lo anterior, se requiere crear propuestas de educación informal que se encuentren acordes con el mercado laboral y las PYMES. En Colombia existen: 23.000 MiPymes, de las cuales en Bogotá se encuentran establecidas el 96,4% de éstas, en Cali, Barranquilla y Bucaramanga 76% del empleo lo generan las micro, pequeñas y medianas empresas. El 70% de los empleos en Bogotá son originados por pymes. 45% de la producción de estas compañías está dedicada a la manufactura. El 40% de los salarios registrados por el país son originados por las MiPymes. (Cantillo, 2011)

Por otra parte, las microempresas, las pequeñas y las medianas empresas se enfrentan a problemas concretos debido a su pequeño tamaño y sus recursos los cuales son limitados, ya que crear una empresa y obtener el capital necesario en Colombia es un verdadero desafío, al igual que encontrar el tipo de financiación apropiado para desarrollar una empresa existente. Todo esto debido a los recursos limitados, Por otra parte, las PYMES sufren más que las grandes empresas las cargas administrativas, ya que suelen tener que luchar por mantenerse, para ellas es importante la innovación y las tecnologías de la información y la comunicación, y algunas tienen dificultades para encontrar personal cualificado, es así como que todo se complica en el momento de proporcionar una formación y un aprendizaje adecuado. Ahora bien, para ellas a veces es difícil encontrar un sucesor de los empresarios que deseen jubilarse. (Farvaque & Voss, Comisión Europea, 2009), por otra parte las ventajas que trae el proceso de enseñanza-aprendizaje virtual, se constituyen en un método que se adapta particularmente bien en las PYMES, puesto que si se

ajusta bien a las empresas con menos trabajadores, como una herramienta flexible esta capacitación empresarial se podrá adaptar al horario de trabajo, ya que esta formación se ofrece por medio de un entorno virtuales de aprendizaje; además, la duración de los cursos puede variar en horas, días y/o semanas esto de acuerdo a las necesidades de capacitación.

Por último, otra ventaja para las PYMES es el coste, generalmente inferior que otros tipos de formación que se ofrecen a nivel formal, para lograr esto es necesario que los trabajadores implicados estén motivados; otro aspecto importante es que el aprendizaje virtual se adapte mejor a los trabajadores y que puedan aprender autónomamente de acuerdo a sus tiempos libres y de acuerdo al ritmo que consideren ya que el entorno virtual de aprendizaje funcionara los 365 días del año, la cual está diseñada para que el participante adquiera conocimiento por medio del aprendizaje autónomo y asociado con formas más tradicionales de aprendizaje (como la interacción entre el tutor y el participante), es por esto que todos los trabajadores pueden beneficiarse del proceso de enseñanza aprendizaje; esta actividad de aprendizaje puede realizarse por medio de una comunicación sincrónica⁸ y/o asincrónica⁹; en el caso de un curso de aprendizaje, un tutor puede interactuar con los participantes con el fin de ayudarles en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por ejemplo en algunos casos, se puede obtener una cualificación reconocida y esto permitirá que los empresarios de las PYMES puedan seleccionar los proveedores de cursos de aprendizaje, es por esto que los directores de talento humano, gerentes y empresarios deben informarse a través de las empresas que conocen el sector (como asociaciones de comercio,

⁸ Comunicación Sincrónica: cuando emisor y receptor del mensaje en el proceso de comunicación operan en el mismo marco temporal, es necesario que las dos personas estén presentes en el mismo momento. Puede utilizar los grupos de comunicación, chats, o la videoconferencia, teléfono, cable, y cualquier otra línea digital. (Martínez E. , s.f.)

⁹ Comunicación Asincrónica: transmite mensajes sin necesidad de coincidir entre el emisor y receptor en la interacción instantánea. Requiere necesariamente de un lugar físico y lógico (como un servidor, por ejemplo) en donde se guardarán y tendrá también acceso a los datos que forman el mensaje. (Martínez E. , s.f.)

federación nacional de comerciantes, cooperativas, sucursales comerciales de organismos profesionales, sindicatos y centros de aprendizaje).

Por otra parte, consultando el documento Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015 publicado por la Unesco, en este documento se encuentran tres desafíos y oportunidades para la educación superior en América Latina; son los siguientes:

- El primer desafío con respecto a los sistemas de educación terciaria de la región es importante asegurar la equidad de su expansión, transformándose en palancas de promoción y movilidad social.
- El segundo desafío es responder a las nuevas exigencias que la globalización y de la sociedad de la información que se imponen en los países en vías de desarrollo: lo importante es generar una capacidad propia de producción científica y tecnológica.
- El tercer desafío se enfrenta en los sistemas de educación superior, es conectarse mejor y abrirse a sus propias sociedades. El tradicional compromiso con la “extensión” debe ser renovado. Por ejemplo, estableciendo una relación estrecha entre las universidades públicas y el sistema escolar: mucho pueden hacer las instituciones terciarias por las escuelas, en la medida que estén obligadas a mejorar la formación docente, colaborar con el diseño del currículo escolar, apoyar escuelas en zonas de alta dificultad para la enseñanza, y producir investigaciones relevantes para enfrentar los desafíos propios del sistema escolar.

Adicionalmente, los sistemas de educación superior, para coordinarse internamente y vincularse con otras esferas sociales, necesitan una mayor racionalización y mejores mecanismos de rendición de cuentas hacia la sociedad. (Oficina Regional de Educación para América Latina, 2013)

Con el fin de desarrollar este tema de investigación se propone diseñar el modelo de formación en la PYMES colombianas y realizar la revisión de la normatividad educativa. Las cuales se consideran relevantes, ya que a raíz de este proyecto se constituirá una empresa que se dedicará a ofrecer educación especializada para PYMES a nivel de Diplomados, Cursos y Seminarios.

Por otra parte, como lo menciona *Aníbal Ponce* en su libro sobre la Educación y Lucha de Clases, “El tesoro mejor y más rico de una ciudad es tener muchos ciudadanos puros, inteligentes, honrados, bien educados, porque éstos pueden recoger, preservar y usar propiamente todo lo que es bueno”. (Ponce, 2016). Es por lo anterior que cuando se invierte en educación se contribuye a tener un país más productivo y educado, de acuerdo a esto se evidencia la pertinencia de crear un modelo de formación que contribuya a la actualización de conocimientos en los empleados y empresarios; ya que sin duda un ciudadano más educado contribuye a combatir la desigualdad e inequidad ¹⁰ en la sociedad.

Esta investigación se justifica también desde la normatividad educativa establecida para Colombia en este caso desde la Constitución Política de Colombia y desde las políticas educativas con

¹⁰ Inequidad apunta a situaciones en donde se comparan grupos, pero son grupos que establecen relaciones desiguales y que se apropian de manera desigual de los recursos. Pobreza y exclusión señalan a situaciones de carencia y a población que queda fuera de los circuitos de desarrollo, de los circuitos de integración social y económica, y del disfrute de bienes y servicios. (Argote, Díaz, Rabelo, & Toledo, 2012)

respecto al tema de cobertura la cual se encuentra estructurada como uno de los tres ejes de la Revolución Educativa en Colombia, el Ministerio de Educación Nacional está comprometido con la cobertura educativa que se le debe dar al país, dando atención especial a la población más vulnerable, como mecanismo para asegurar mayor equidad en la distribución de oportunidades, lo anterior de acuerdo a lo establecido en los artículos 67 y 68 de la Constitución Política de 1991, la educación es un derecho de la persona y un servicio público obligatorio que tiene una función social, cuya responsabilidad es compartida entre el estado, la sociedad y la familia. Por otra parte, la Constitución autoriza que este servicio sea prestado por particulares, creando y gestionando establecimientos educativos bajo las condiciones establecidas por la ley, garantizando el cumplimiento de los fines de la educación y la calidad en la prestación del servicio.

Con respecto a la normatividad sobre la Educación Superior a Distancia y “Virtual”, en el Marco Regulatorio de la Educación Superior a Distancia en América Latina y el Caribe se consultó la normatividad sobre la educación a distancia en Colombia, que según Facundo (2008) se desarrolló en el país un complejo proceso, bajo el Decreto 80 de 1980 donde se organiza el sistema de educación Post-Secundaria el cual fue firmado en ese entonces por el presidente Julio Cesar Turbay Ayala el 22 de enero de 1980 y apenas mencionada su existencia.

En el caso de la Ley 30 de 1992, la normatividad que la ha regido ha sido dependiente de decretos reglamentarios o formulados en formas jurídicas menores (resoluciones del Ministerio de Educación Nacional). A diferencia de otros asuntos educativos, ni siquiera durante el período en el cual fue una prioridad política de un gobierno, fue llevado al

Congreso Nacional un proyecto de ley para fomentarla y regularla de una forma más consistente y proactiva.

El período de irrupción y legitimación: La educación superior a distancia se inició en el país casi simultáneamente que a nivel internacional. Desde finales de los años sesenta del siglo pasado, diversas universidades colombianas comenzaron a experimentar o a estudiar la posibilidad de ofrecer programas en dicha “modalidad”. Con todo, el fomento de la educación superior a distancia en Colombia no provino propiamente del sector académico. Se debió a un compromiso de campaña adquirido por Belisario Betancur, quien fue presidente en el período 1982-1986. Estas circunstancias marcaron su desenvolvimiento. (Arboleda & Rama, 2013)

Ahora bien, desde Constitución Política de Colombia 1991, según el Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura, La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. (Alcaldía de Bogotá, 2015)

De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política de Colombia, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica (primaria y

secundaria) y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social. Sumado a esto se considera que la Educación Superior es regulada por ley especial, excepto lo dispuesto en la presente ley. (Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango, 1994)

Y desde el Artículo 68. Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión. La comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación. La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente. Los padres de familia tendrán derecho de escoger el tipo de educación para sus hijos menores. En los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa.

Las integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural. La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado. (Alcaldía de Bogotá , 2015)

Así mismo desde la ley 115 de febrero 8 de 1994, "Por la cual se expide la ley general de educación" la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas,

de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

De otro lado, el Decreto 4904 diciembre 16 de 2009, Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del Servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones. De igual manera, el ministro del interior y de justicia de la República de Colombia, delegatario de funciones presidenciales mediante decreto no. 4818 del 10 de diciembre de 2009, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 42 de la Ley 115 de 1994 y el artículo 3 de la ley 1064 de 2006. (Ministerio de Educación Nacional República de Colombia, 2015)

Por otra parte, en el artículo 5.8. Del mismo decreto se nombra lo siguiente: “Educación Informal. La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por continuación del Decreto” “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”. Parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995. Toda promoción que se realice, respecto de esta

modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional.

Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995. Toda promoción que se realice, respecto de esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional. Ahora bien, con la Resolución 2343 del 5 junio 1996, por la cual se adopta un diseño de lineamientos generales de los procesos curriculares del servicio público educativo y se establecen los indicadores de logros curriculares para la educación formal.

La ministra de educación nacional, en ejercicio de las funciones conferidas en los artículos 77, 78 y 148 de la Ley 115 de 1994 y en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 33, 34, 54 y 55 del Decreto 1860 de 1994, y Que la Ley 115 de 1994 ordena que los lineamientos generales de los procesos curriculares del servicio público educativo y los indicadores de logros curriculares para la educación formal, sean establecidos por el Ministerio de Educación Nacional; Que la misma Ley 115 de 1994 concibe el currículo como una construcción social en permanente elaboración; Que el Decreto 1860 de 1994 desarrolló los aspectos pedagógicos y organizativos generales del servicio público educativo y ordenó que los indicadores de logros curriculares se fijaran por conjuntos de grados; Que en virtud de la autonomía escolar ordenada por el artículo 77 de la Ley 115 de 1994, las instituciones educativas deben elaborar su propio currículo y formular los logros de su trabajo pedagógicos a partir de los lineamientos generales de los procesos curriculares y de los indicadores de logros, establecidos por el Ministerio de Educación Nacional, y que atendiendo el principio constitucional de propender por la unidad nacional, se hace necesario definir

lineamientos e indicadores de logros curriculares para que en todas las instituciones educativas del país, se asegure la formación integral de los educandos dentro de la caracterización y particularidad de cada proyecto educativo institucional, en los términos del artículo 73 de la Ley 115 de 1994. (E-learning Cekar, 1996)

Sumado a esto, con la Ley 1221 de 2008 de (Julio 16), se reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). (Alcaldía de Bogotá, 2015). Y junto a la Ley 905 de 2004 de (agosto 2) Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012 "Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones". Literal b) Estimular la promoción y formación de mercados altamente competitivos mediante el fomento a la permanente creación y funcionamiento de la mayor cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas, MiPymes. (Alcaldía de Bogotá , 2015)

Ahora bien, el Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. "El Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016, PNDE", se define como un pacto social por el derecho a la educación, y tiene como finalidad servir de ruta y horizonte para el desarrollo educativo del país en el próximo decenio, de referente obligatorio de planeación para todos los gobiernos e instituciones educativas y de instrumento de movilización social y política en torno a la defensa de la educación, entendida

ésta como un derecho fundamental de la persona y como un servicio público que, en consecuencia, cumple una función social.

El PNDE será un pacto social en la medida en que su formulación y ejecución comprometa a todos los agentes responsables de la educación, representados en el estado, la sociedad y la familia. En su capítulo 1 Desafíos de la Educación en Colombia se cita en la aparte renovación pedagógica y el uso de las TICS. Diseñar currículos que garanticen el desarrollo de competencias, orientados a la formación de los participantes en cuanto a ser, saber, hacer y convivir, y que posibilite su desempeño a nivel personal, social y laboral. (Unad, 2015)

Por otra parte, el Artículo 142 de la Ley 115 de 1994 y artículo 19 del Decreto 1860 del mismo año la comunidad educativa participa democráticamente a través del Gobierno Escolar y las secretarías de educación ejercen inspección y vigilancia, en desarrollo de las políticas y normas emitidas por el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia (MEN), con el fin de garantizar equidad, eficiencia y calidad en la prestación del servicio por parte de los establecimientos educativos privados, por otra parte las estrategias de ampliación de cobertura aplicadas por el M.E.N se encuentran en la organización de la oferta y la contratación del servicio educativo con particulares estas dos estrategias, unidas al pago de los recursos del sector ya que el (Sistema General de Participaciones) por participante tienen una tendencia sostenida en la cobertura educativa. (Ministerio de Educación Nacional, 2016)

El Ministerio de educación nacional concibe la cobertura como un atributo que hace parte de la calidad. Hablamos de una educación de calidad en un país, ya que, si este es capaz de dar respuesta

al 100% de sus ciudadanos, con unos aprendizajes que les aseguren un desempeño satisfactorio en la sociedad misma, ya que la educación debe trascender; no solo en oferta de programas a nivel formal, no formal e informal. Lo anterior se propone con el fin de que exista oferta y cobertura de una educación más inclusiva que exclusiva, es por esto que aquí, indudablemente, se involucren los conceptos de efectividad de los modelos pedagógicos. Todo lo anterior se propone con el fin de lograr que más ciudadanos desarrollen capacidades básicas para aprender permanentemente y durante la vida, ya que el educando que pueda interpretar el mundo que está a su alrededor, tendrá la capacidad de transformar su entorno resolviendo problemas nuevos; en últimas este se convierte en un ciudadano generador de riqueza y de desarrollo, capaz de entender su misión, su papel, de recrear el mismo país, de soñar y llevar a la práctica ideas creativas, realizables, que eleven la calidad de vida de los ciudadanos y que estos utilicen los recursos de una forma más adecuada. Es decir, ciudadanos socialmente responsables capaces de construir su propio mundo. (Ministerio de Educación Nacional, 2016)

Otra argumentación importante de mencionar que permite la pertinencia de esta investigación es la educación inclusiva¹¹, lo anterior evidencia que es necesario crear proyectos educativos y modelos de formación que potencialice la educación en Colombia, ya que existe más demanda que oferta de programas de educación informal y formal, lo anterior de acuerdo a los datos presentados por el observatorio laboral para la educación, donde se presenta las características de los graduados en Colombia

¹¹ Según la UNESCO: “La inclusión se ve como el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los participantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niño/as”. (Educación Inclusiva, 2015)

Entre el 2001 y el 2014, se otorgaron 3.010.882 títulos de educación superior, un crecimiento realmente importante si se tiene en cuenta que entre los años 1960 y 2000 se entregaron 1.559.065 títulos. Pero, ¿cómo están distribuidos estos graduados para el último año? Por nivel de formación, se encuentra que la educación universitaria concentra el 46,3% de los grados, la educación técnica profesional y la tecnológica participan con el 32,6% y los estudios de posgrado (especializaciones, maestrías y doctorados) representan el 21,1% del total de títulos. Si se realiza una comparación con respecto a la población del país, la cual es de 49.291.609 de habitantes para el año 2017. (Graduados Colombia Observatorio Laboral de la Educación, 2017)

Por otra parte, los precios de las matriculas en algunos casos en algunas instituciones de educación superior para algunas personas son inalcanzables; lo cual no permite tener acceso a la educación; precisamente es por esto que se propone crear un modelo de formación que se ajuste a las necesidades económicas y sociales de los colaboradores de la PYMES; todo esto contribuye a solucionar problemáticas sociales y falta de acceso en la educación.

Por otra parte; es importante capacitarse permanentemente con el fin de estar actualizado y así poder desempeñar mejor las labores y actividades asignadas por las empresas es por esto que:

La Formación Profesional (FP) es un proceso permanente de adquisición de competencias profesionales orientado a un mejor desempeño de la persona en el trabajo, mejorando la empleabilidad, la construcción de la ciudadanía y el desarrollo personal y social. (Ministerio de Trabajo y Promoción Social Peru, 2015), por otra parte, formación (F) es el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas

(conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función: en este caso, la docente. Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación inicial. Pero la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de Tutor. Asimismo, es sabido que actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas. Esta afirmación se funda en dos razones: la primera, la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria; la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial. En tal sentido, las instituciones educativas mismas donde el docente se inserta a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo. Por ello, nos referimos también muy especialmente a la formación docente continua, la que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera, de toda la práctica docente, y debe tomar a esa misma práctica como eje formativo estructurante. (Organización de Estados Iberoamericanos, 2015)

Por otra parte, los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de

actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas. (Atención al Ciudadano Ministerio de Educación Nacional, 2016), entonces la Formación Continuada es una estrategia de educación informal, dirigida a profesionales de todas las áreas del conocimiento, trabajadores, profesionales y no profesionales con necesidades muy específicas en el campo laboral y/o personal.

Con respecto a las modalidades que existen en la oferta de formación continuada se encuentran las siguientes: modalidad 1: diplomados los cuales son una actividad académica diseñada con miras a la formación en áreas del conocimiento científico-tecnológico y a la actualización y especialización de conocimientos en campos profesionales determinados a tono con los lineamientos formulados por la Constitución Nacional de 1.991 para la Educación Superior. Puede ser de asistencia, sin certificado de notas; o de aprobación con certificado de notas. Intensidad horaria de 100 a 160 horas, la modalidad 2: en esta modalidad se contemplan los diplomados en convenio nacionales e internacionales los cuales son una actividad académica celebrada en convenio entre instituciones o empresas, diseñada con miras a la profundización en un área específica sea en gestión, derecho, tecnología, educación o inglés, con una intensidad 120 horas. La modalidad 3: son cursos con una actividad académica que promueve la adquisición de conocimientos nuevos o de actualización en una temática específica, con la conducción de un especialista o experto, por medio de utilización de estrategias didácticas de trabajo individual y/o grupal. Puede ser teórico, práctico o teórico-práctico y contará con una intensidad horaria entre 40

y 60 horas para otorgar el respectivo Diploma de asistencia, modalidad 4: seminarios los cuales se conciben como una actividad académica orientada hacia la reflexión, consolidación o generación del conocimiento sobre un tema de interés común para los participantes. Propicia el aprendizaje a partir de la interacción del grupo con la aportación de sus conocimientos y experiencias sobre el tópico. La duración de los seminarios se encuentra establecida entre 16 a 32 horas para otorgar el certificado de asistencia.

4. ESTADO DEL ARTE

Se realizó la consulta de la base de datos EBSCOhost y se identificó el artículo Modelos de Pedagogía Empresarial de Meza (2005), donde se argumenta que el mundo del trabajo en la empresa constituye un aspecto más del proceso formativo de la persona y, por ende, la empresa es un campo más de actuación para los profesionales. Frente al tradicional enfoque de las reflexiones y acciones educativas en el ámbito escolar, se presentan otros que buscan dar respuesta a la problemática de la formación en el contexto no escolarizado, es por esto que las organizaciones abiertas al cambio, que se preocupan por el aprendizaje organizacional son más efectivas y logran conseguir un mayor posicionamiento y éxito en el mercado, lo anterior debido a su preparación constante que se requiere para enfrentarse al mercado nacional e internacional.

El modelo del aprendizaje organizacional, En la sociedad del conocimiento se dice que la educación es la ventaja competitiva que distinguirá a las organizaciones. Entre otros aspectos, porque en la llamada “era de la información” la única ventaja competitiva sostenible será la capacidad de aprender más rápido que las otras organizaciones, El aprendizaje organizacional es un proceso que se realiza con varias personas y a través de la interacción entre varias de ellas. Está enfocado a aumentar la competencia colectiva de los miembros pertenecientes a una organización. En síntesis, aprender a aprender en conjunto. Aprender es adquirir y retener, pero también es aplicar y utilizar los conocimientos, las habilidades, los hábitos y actitudes adquiridos. Últimamente es común en el lenguaje empresarial decir, de una manera metafórica, que las organizaciones “aprenden” y que, en la medida en que aprenden, se convierten en organizaciones “inteligentes”. Adicionalmente a la educación formal técnica o profesional, se requiere el

hábito del aprendizaje continuo. Tal es la premisa que sustenta el aprendizaje organizacional, de donde la organización humana puede describirse como sujeto de aprendizaje, en cuanto que una organización capaz de aprender necesita estar integrada por individuos que aprenden. Peter Senge describió las cualidades de una organización abierta al aprendizaje en La quinta disciplina. En aquel texto, Senge identificó cinco disciplinas necesarias para crear una organización en aprendizaje permanente, que son: dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico (Meza Mejía, 2005).

Por otra parte, consultando en la base de datos EBESCOhost, el artículo Lessons Learned, uso de la competencia, modelos que apuntan a las necesidades de formación; algunos de los beneficios de los modelos incluyen: Promover el dialogo entre gerentes y empleados, ayudar a los empleados a orientar sus esfuerzos, crear un vocabulario común para lograr un desempeño exitoso, promover una cultura deseada, identificar que se espera en términos de rendimiento laboral, el desarrollo de competencias que respondan a las necesidades actuales, un programa de retención de empleados, evaluación de talentos para identificar necesidades de formación, actualización periódica de conocimientos, considerar el perfil demográfico de las personas a capacitar como lo es género, edad, raza y nacionalidad; utilizando métodos como las entrevistas, grupos focales y encuestas, descubrir desafíos clave del negocio e identificar los retos organizacionales. (Derven, 2008)

Igualmente, en la base de datos EBESCOhost, se encontró el artículo Diseño de la capacitación *blended learning* en una empresa; se describen variados elementos e indicadores de diseño de la capacitación que pueden ser evaluados en *blended learning*. Los componentes clave del modelo Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Desarrollo (ADDIE) son los siguientes: Se deben

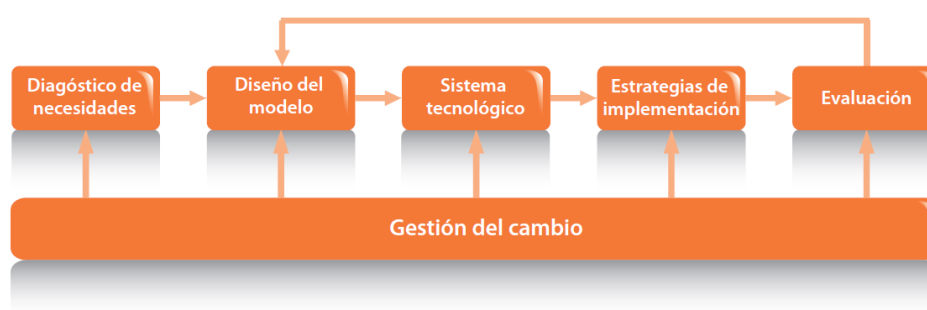
determinar los objetivos instruccionales, (confirmar la posible audiencia, identificar los recursos requeridos, determinar el medio o sistema de entrega de la capacitación, definir un plan de implementación de la capacitación). Diseñar: verificar el desempeño deseado y los métodos de evaluación apropiados (realizar un inventarios de tareas, definir objetivos de desempeño, crear estrategias de evaluación, calcular en retorno de la inversión), Desarrollar: generar y verificar los recursos para el aprendizaje (desarrollar el contenido, seleccionar o desarrollar los medios multimedia, desarrollar la guía para el estudiante, desarrollar la guía para el profesor, realizar revisiones, realizar un piloto), Implementar: preparar el ambiente de aprendizaje e involucrar a los estudiantes (Preparar al profesor, Preparar al estudiante), Evaluar: evaluar la calidad instruccional de los productos y los procesos, antes y después de la implementación (Determinar los criterios de evaluación, Seleccionar las herramientas de evaluación, Realizar las evaluaciones). (Cervantes Lazzeri, Salinas Urbina, & Glasserman Morales, 2017)

Consultando la base de datos EBESCOhost, se identificó el artículo el Diseño y Aplicación de una Plataforma Tecnológica para la Gestión del Conocimiento Caso ITSON, se describen los principales resultados del diseño, elaboración e implementación de una plataforma tecnológica, para registrar, organizar y distribuir información sobre la producción intelectual en el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON); El modelo de gestión del conocimiento institucional se diseñó a partir del diagnóstico realizado, los mapas de conocimiento generados y considerando los procesos institucionales. El esquema general del modelo, las fases del modelo son las siguientes:

1. Diagnóstico de necesidades, consiste en el diagnóstico de necesidades, consistió en seguir un proceso bien definido para adaptar a la organización en tres grandes aspectos: estructura, competencias y cultura,
2. Diseño del modelo. Las iniciativas se derivaron de los hallazgos del

análisis y la confirmación de los procesos de la institución, 3. Sistema tecnológico. Su finalidad es soportar las estructuras necesarias para la recolección de las piezas de conocimiento, 4. Estrategia de implementación. Ésta se organizó en “olas”, es decir, se dividió a la institución en áreas, 5. Gestión del cambio. El objetivo de esta estrategia fue manejar el impacto que se generó en la institución y orientar la cultura organizacional hacia el modelo de gestión del conocimiento, 6. Evaluación. La cual consiste en determinar los resultados que se han logrado con las iniciativas implementadas y, con base en ellos, realizar las mejoras pertinentes en las fases que corresponda (el módulo de administración, que debe ser capaz de manejar la administración total de la plataforma tecnológica, Aplicaciones. Este módulo está constituido básicamente por un portal de entrega, que incluye una interfase configurable, El módulo para la administración de piezas de conocimiento, debe permitir la publicación de piezas de conocimiento para someterla al flujo de aprobación, Módulo de bases de conocimiento. Registra los perfiles, el repositorio, las piezas, la taxonomía e interacción con el motor de búsqueda, Módulos de Interfase. Consiste en la interfase de comunicación con sistemas institucionales. (Imelda García López & Cuevas Salazar, 2009)

Figura 2 Representación gráfica del Modelo de Gestión del Conocimiento de ITSON



Tomado de: (García R. , 2007)

Igualmente, se realizó la consulta de la revista Complutense de Educación y se identificó el artículo El diseño de un Plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas de Salinero (1.999). En donde se proponen los aspectos más relevantes

para diseñar un plan de formación; de acuerdo a lo anterior se menciona lo más relevante: proponer el diseño de planes de formación en las empresas actuales se configura como una de las alternativas estratégicas que posee la organización para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en los mercados. Depende, por lo tanto, de la planificación general de la compañía, configurándose como uno de sus pilares cada vez más importantes, y ha de responder tanto a los requerimientos presentes de cambio como a las transformaciones laborales futuras; en el artículo se desarrollan los siguientes pasos para construir un modelo de formación: Qué es y para qué sirve un plan de formación, se identifican las políticas de formación en la organización, cuál es el marco de referencia, se identifica la diferencia entre si la formación es una inversión o un gasto, se detectan las necesidades de formación, las necesidades de la organización: se identifica la tipología, los ámbitos de estudio de la organización, competencias y personas, las técnicas para detectar las necesidades de formación, las fuentes de donde emanan las necesidades, los criterios de prioridad básicos, criterios para planificar, los objetivos estratégicos de la organización, la cultura de la organización, los paradigmas de formación, las fases de elaboración, formulación de objetivos, planificación operativa donde se identifican los contenidos, actividades y métodos, se realiza la planificación logística donde se tiene presente los formadores, la organización, la duración, el presupuesto y los recursos). (Fernández & Salinero, 1999)

Por otra parte; de acuerdo a la consulta realizada de la guía de elaboración de planes formativos para empresas del instituto Aragonés de empleo se identifica lo siguiente: con el fin de realizar esta investigación se procedió a consultar los modelos de formación continua de la Unión Europea, y se encontró la guía de elaboración de planes formativos para empresas del Instituto Aragonés de Empleo de España, la cual destaca los procesos de gestión de formación continua que se

recomienda seguir, estos se encuentran estructurados por las siguientes fases: Identificación y análisis de necesidades formativas, Diseño y planificación de la formación, Ejecución del plan de formación (seguimiento), Evaluación de los resultados e impacto de la formación, Implementación de acciones de mejora y correctivas; igualmente, en este documento se menciona lo siguiente:

La formación se vislumbra como elemento estratégico, clave para el mantenimiento y mejora de la competitividad ya que, la formación continua tiene como principal objetivo la capacitación y actualización permanente de las competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) de los recursos humanos, del personal de una organización; lo que se busca, es, que cada individuo sea capaz de ejecutar sus funciones de manera eficiente y eficaz, al desarrollarse profesionalmente, estos aspectos repercutirán favorablemente en la propia empresa. (Zaragoza, 2015)

Así mismo, de acuerdo al modelo de formación continua consultado y propuesto por Viloría (2015), con respecto al modelo implementado en España se menciona lo siguiente:

El modelo de formación continua que se ha implementado en España consiste en una subvención¹² de apoyo a las pequeñas y medianas empresas para la capacitación continua del personal que allí labora, la subvención de carácter anual se calcula con base a la cuantía invertida por la empresa en el año anterior para capacitación, multiplicada por un

¹² Subvención es toda disposición de dinero realizada por las Administraciones Públicas, a favor de personas públicas o privadas, y que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios.
- b) Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido.
- c) Que el proyecto, la acción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad de utilidad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública. (Portal de transferencia y Gobierno Abierto, s.f.)

porcentaje de bonificación (Amelec, Modelos socioeconómicos para las pymes. Universidad, Ciencia y Tecnología, 2007)

Así mismo, se destaca que una de las ventajas del modelo de formación continua en los modelos socioeconómicos para las PYMES, el sistema de bonificación establecido trata mejor a las PYMES, que a las grandes empresas especialmente son favorecidas las microempresas con menos de 6 trabajadores con unas tasas de bonificación sobre las cuotas satisfechas el año anterior para formación profesional del 100%. (Amelec, Modelos socioeconómicos para las pymes. Universidad, Ciencia y Tecnología, 2007). Por otra parte, el nuevo modelo de formación continua ofrece dos vías para la gestión del plan, la de la empresa que gestiona internamente todas sus acciones de bonificación y la de la empresa quien es la que delega todas estas actividades y responsabilidades a terceros; de acuerdo a las desventajas identificadas en este modelo de formación continua, se identifican:

Se ha implementado mejor en las grandes empresas más no en las PYMES, debido a la escasez de recursos, ya que esto representa un egreso alto para el estado; por otra parte, el desarrollo sostenible de empresas innovadoras, el modelo para empresas innovadoras se divide en tres grandes áreas, que son el Área de I+D (investigación y desarrollo), el área de producción y mercado, y el área financiera y de gestión: el área de I+D recibe como entrada los gastos de I+D. (Amelec, Modelos socioeconómicos para las pymes , 2007)

Dentro de las ventajas del modelo de desarrollo sostenible para empresas innovadoras se encuentran: exploración de nuevos mercados, gracias al desarrollo de nuevos productos; personal más calificado, debido al contacto continuo de los empleados con diferentes situaciones, procedimientos, productos, etc., esto permite que las empresas lleguen finalmente a un mayor número de clientes, o sencillamente a sectores más específicos donde la competencia es menor.

De acuerdo a las desventajas del modelo de desarrollo sostenible para empresas innovadoras se encuentran las siguientes: falta de cultura innovadora y de investigación, ya que los empresarios ven la investigación y el desarrollo (I&D) como un gasto mas no como una inversión, debido a la falta de recursos.

Por otra parte, consultando el artículo Modelos Socioeconómicos para las PYMES de Viloria (2007), se propone que las empresas deben pensar, analizar y medir cuatro perspectivas, las cuales son: la perspectiva financiera: los números, los balances y las cuentas de pérdidas y ganancias; la perspectiva del cliente: pensar e identificar los tipos de clientes, los mercados, evaluando su rentabilidad, fidelidad, costes de adquisición de los mismos, formas de retenerlos; la perspectiva procesos: la cual trata de identificar aquellos procesos internos que añaden valor para el cliente; la perspectiva de aprendizaje y crecimiento: uno de los pilares más importantes en los que se basan las tres perspectivas anteriores consiste en la capacidad de la empresa y de quienes trabajan en ella para aprender y crecer continuamente en general el aprendizaje no se puede separar del trabajo, en las PYMES y no hay aprendizaje sin trabajo ni trabajo sin aprendizaje, sin embargo, dentro de las ventajas en el modelo para PYMES inteligentes encontramos las siguientes: se permite identificar el valor que entrega las PYMES a sus clientes, permite realizar análisis estratégicos sobre los procesos de gestión y aprendizaje continuo para el personal que allí labora obteniendo como resultado mayor satisfacción del cliente y del empleado. (Amelec, Modelos socioeconómicos para las pymes , 2007)

Por otra parte; de acuerdo a las desventajas del modelo para PYMES inteligentes se encuentran: la falta de tecnología, para llevar a cabo innovaciones en los procesos de producción, falta de

organización, falta de compromiso de los trabajadores para llevar a cabo un proceso de aprendizaje continuo y no existen mecanismos directos a través de los cuales se puedan medir los resultados obtenidos. (Amelec, Modelos socioeconómicos para las pymes , 2007)

En el Modelo de Formación de Europa para América Latina y dirigido a las Pymes Inteligentes, Vitoria (2007), propone lo siguiente: se deben establecer programas de capacitación del personal, se debe aplicar la utilización del pensamiento borroso, teoría de posibilidades dentro de la gestión de las PYMES, se deben desarrollar mejores prácticas benchmarking¹³ y se debe enfocar el modelo dentro de cuatro perspectivas: cliente, procesos, finanzas y aprendizaje. Es por esto que en Formación Continua se deben tener presentes los siguientes aspectos:

La bonificación por parte del estado para la formación de personal, establecida por los contratistas para la formación del personal en las universidades públicas, se deben dictar cursos de gestión y auditoría antes de iniciar el financiamiento y colocar a los empleados como auditores de los créditos aportados por el estado; por otra parte, el modelo de formación para PYMES de la Comisión Europea identifica los retos de la PYMES, las cuales deben ser altamente innovadoras y formar parte de redes empresariales (Amelec, Modelos socioeconómicos para las pymes , 2007).

En la consulta realizada en la guía para de formación en las PYMES de la Comisión Europea, se identifica que la formación debe de tener retos específicos en materia de formación frente a la intensificación de la competencia extranjera en el contexto de la ampliación de la Unión Europea y la globalización, los actores de las PYMES a través de Europa consideran, hoy en día la mejora

¹³ El benchmarking: Es un proceso sistemático y continuo para evaluar los productos, servicios y procesos de trabajo de las organizaciones que son reconocidas como representantes de las mejores prácticas, con el propósito de realizar mejoras organizacionales. (Spendolini, 1991)

de su capacidad de innovación y el refuerzo de sus cualificaciones y capacidades como un reto crucial; también es importante remarcar que este reto lo asumen no solo las PYMES más grandes, sino también las microempresas y el sector de la artesanía en concreto, la capacidad de innovación de las PYMES exige que un conjunto complejo de capacidades, redes y procesos. (Farvaque & Voss, European Comission, 2015)

Por otra parte, realizando la consulta en la Confederación de Empresarios de Andalucía encontramos los siguientes modelos de formación profesional¹⁴, los cuales se encuentran publicados en la Revista Formación Profesional, No. 32. (CEDEFOP, 2004)

Tabla 1 Modelos de Formación Profesional

	Gran Bretaña El modelo liberal de mercado	Francia El modelo regulado por el Estado	Alemania El modelo corporativo y dual
¿Quién determina la organización de la formación profesional?	La organización se negocia en el mercado entre representantes de la mano de obra, los directivos empresariales y los suministradores de formación profesional.	El Estado.	Cámaras de oficios y artesanos reguladas estatalmente y organizadas por sectores profesionales.
¿Dónde tiene lugar la formación profesional?	Hay muchas opciones: en las escuelas, en las empresas, tanto en escuelas como en empresas, por vía electrónica, etc.	En escuelas especiales denominadas «escuelas de producción».	La formación alterna conforme a un calendario fijo entre las empresas y las escuelas profesionales (modelo dual).
¿Quién determina los contenidos de la formación profesional?	Bien el mercado o bien las empresas individuales, en función de lo necesario en el momento. Contenidos no preestablecidos.	El Estado (junto a los agentes sociales). La formación no intenta prioritariamente reflejar las prácticas reales en la empresa: tiende más bien hacia conocimientos generales y teóricos.	La decisión corresponde conjuntamente a empresarios, sindicatos y el Estado.

¹⁴ Formación Profesional “Comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”. (Orientamad, 2017)

¿Quién paga la formación profesional?	Por regla general, quienes reciben una formación profesional son los que deben pagarla. Algunas empresas financian algunos cursos que imparten ellas mismas.	El Estado recauda una tasa formativa de las empresas y financia con ella la formación profesional, pero solo para un número determinado de solicitantes cada año.	Las empresas financian la formación impartida dentro de la empresa y pueden desgravar fiscalmente dichos costes. Los aprendices reciben un importe establecido por contrato. Las escuelas profesionales están financiadas estatalmente.
¿Qué cualificaciones se obtienen al término de la formación profesional y qué oportunidades abren dichas cualificaciones?	No hay supervisión de la formación ni exámenes finales acreditados a escala nacional.	La formación produce certificados estatales que capacitan a los mejores titulados para acceder a cursos superiores.	Las cualificaciones acreditan a escala nacional a los titulados para trabajar en la profesión correspondiente y para acceder a cursos superiores.

Tomado de: (CEDEFOP, 2004)

Igualmente; en la revista *Universidad y Sociedad del Conocimiento* escrito por Juan Pablo Ramí en el año 2008, se publica un artículo sobre “Instrumentos para la construcción de un modelo de formación corporativa” en donde se menciona lo siguiente:

Desde que comenzó el auge de la educación virtual, existe un debate de fondo sobre los métodos y alcances de los procesos de formación por este medio. Las empresas, sin importar sus tamaños, áreas de negocios o condición en el mercado, se han hecho una idea de lo que la formación virtual implica, exige y permite con la salvedad de que, en muchos casos, esas nociones no tienen una relación directa con procesos exitosos y, mayoritariamente, se fundan en ideas preconcebidas o son producto de una referenciación inadecuada. (Ramírez Cortés, 2008)

Ahora bien, en el Observatorio de la Educación Iberoamericana en Colombia, se busca identificar el contexto político y los avances logrados por la investigación, es por esto que el educador colombiano, en este movimiento pedagógico liderado por los maestros alcanza una relativa madurez con respecto al conocimiento pedagógico y didáctico, esto permite que al país se le

planteen los siguientes postulados, orientación del desarrollo profesional del educador, el cual consiste en comprender el carácter disciplinar de la pedagogía, potenciar sus posibilidades de interdisciplinariedad y asumirlas como el eje fundante de las acciones de formación, investigación y evaluación que se emprendan en relación con el educador, se debe asumir que el maestro requerido por Colombia debe ser un verdadero profesional de la pedagogía, capaz de promover acciones formativas para sí y para otros, dentro de un marco de comprensión de la realidad y en la perspectiva del desarrollo humano en consecuencia, se hace necesario que el estado, las instituciones formadoras y la sociedad le provean las condiciones y facilidades adecuadas para que pueda fortalecer sus capacidades, prepararse intelectual y moralmente y lograr las competencias que la misma sociedad le reclama, a partir de estos postulados generales, la formación inicial, continuada y avanzada de los educadores ha de proyectarse hacia la configuración de enfoques y modelos que contribuya a desarrollar su profesionalidad; es por esto que los programas de formación permanente para el empleo¹⁵ están caracterizados por la realidad y el contexto de cada una de las regiones o entidades territoriales del país, teniendo como base, para su presentación por parte de las instituciones formadoras de educadores, los términos de referencia y los requerimientos de forma, contenido y calidad definidos en cada uno de los respectivos comités. (Observatorio de la Educación Iberoamericana, 2014)

Por otra parte, consultando el Modelo Pedagógico de Educación Virtual de la Universidad de Boyacá, donde se define una metodología de aprendizaje la cual se constituye en una propuesta para el sistema de educación virtual, en primera instancia se hará una conceptualización y

¹⁵ Formación permanente para el Empleo: Es un conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto potenciar entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados, una formación que responda a sus necesidades y las del mercado de trabajo y permite mayor capacitación, mejora de la productividad y competitividad, mejora de la empleabilidad, acreditación de la cualificación. (Orientamad, 2017)

caracterización del modelo con relación a su propósito y al tipo de actores que intervienen en el proceso de aprendizaje, luego se identifica cada uno de los componentes que emergen como consecuencia de la creciente necesidad de contar con un instrumento certero para la orientación metodológica y pedagógica utilizado en los ambientes virtuales de aprendizaje, relacionando así metodologías y recursos didácticos de calidad. Por último, se enunciarán algunas consideraciones relevantes con relación a: Qué enseñar, Cómo enseñar y Qué y cómo se evaluará con el fin de valorar un marco de calidad en el modelo pedagógico para Educación virtual de la Universidad de Boyacá. Es por esto que la educación virtual se define como un proceso de formación desarrollado mediante la incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación a través de Internet, mediados en entornos virtuales de aprendizaje, que ofrecen una amplia gama de alternativas para la adquisición de competencias, conocimientos, habilidades y destrezas, basados en los principios de diferentes teorías del aprendizaje y de la instrucción la educación virtual posibilita una interacción entre los actores del proceso educativo más allá de las limitaciones como la distancia y el tiempo, accediendo a espacios para el desarrollo del aprendizaje autónomo, colaborativo y autorregulado, ofreciendo un escenario para la interacción de los componentes de un modelo pedagógico. (Correal & Montañez , s.f.)

5. BASES TEÓRICAS

Al abordar el concepto de “capacitación”, en una revisión de este término dio lugar a cinco acepciones del mismo, una global que integra autores canónicos en el campo cómo lo es (Walton, 1992), y cuatro específicas que sitúan la capacitación en el ámbito empresarial: Chiavenato (2000), Louffat (2012), Silíceo (2004), Patiño & González (2011), y Kirkpatrick (1999).

6.1. Capacitación

Capacitar al personal de la empresa consiste en mejorar el desempeño laboral, productividad, conocimiento, competencias, habilidades y destrezas.

De acuerdo a lo anterior Deming (1989) afirma que la calidad conduce inicialmente a la productividad, porque se cometen menos errores, de acuerdo a lo anterior surge la necesidad de capacitar individuos para que realicen para que desarrollen sus actividades bien desde la primera vez. Es por ello que la selección y la capacitación de personal, se convierten en estrategias básicas para la competitividad de las empresas en los modelos de gestión de calidad. (Walton, 1992)

Por otra parte para Chiavenato la capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico, es así como estas actividades se deben completar y reforzar, para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades; que finalmente los beneficiaran así mismos y a la empresa, la capacitación en cualquier organización es el conjunto de actividades más importantes a implementar, ya que desde un inicio se plantea desde la historia de la organización hasta la función que tiene que desempeñar cada colaborador. (Chiavenato, 2000)

Por otra parte; de acuerdo a la definición de Louffat (2012) afirma que la capacitación:

Es el proceso técnico especializado que se encarga de velar por el mejoramiento y desarrollo continuo de competencias y de las potencialidades del trabajador. Esto facilita una actualización permanente y vanguardista en las teorías y aplicaciones que permitan velar por la empleabilidad del trabajador y la productividad organizacional; como vemos, la capacitación es de suma importancia; ya que es una herramienta que permite fortalecer la comunicación en la organización y cumple un papel transcendental porque a través de ella se enlazan las relaciones de los empleados, el aprendizaje mismo, surge mediante la comunicación de ideas y pensamientos. Por lo tanto, la capacitación tiene como objetivos “Preparar a los colaboradores para la ejecución de las diversas tareas y responsabilidades de la organización, proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal.
(Louffat, 2012)

Por otra parte, según Silíceo (2004) dos puntos básicos destacan en el concepto de capacitación, a saber: Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada, con la cual pueda enfrentarse en mejores condiciones a sus labores diarias. No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización. (Siliceo, 2004)

“La capacitación es una estrategia, es una forma de impulsar, valorar y engrandecer a la empresa inmersa en entornos altamente competitivos e inciertos” (Patiño & González, 2011). Esta a su vez tiene unos pasos generales a seguir:

1. **Planeación estratégica:** Para la planeación de la capacitación se requiere información general de la organización como las debilidades y las fortalezas de la empresa.
2. **Determinación de las necesidades de formación:** Sabiendo que el diagnóstico de necesidades de capacitación proporciona la información necesaria para tomar decisiones adecuadas que optimicen los recursos financieros, de tiempo y esfuerzo, los directivos de una organización deben permanecer alerta a las necesidades de capacitación respondiendo de manera adecuada al qué, cómo y cuándo se requieren, para dar a los empleados el conocimiento, las habilidades y capacidades necesarias para una mayor productividad.
3. **Programación de la capacitación:** Se establece el plan de trabajo las estrategias y las acciones de las cuales se constituye la capacitación organizacional. (Patiño & González, 2011).

Según Donald L. Kirkpatrick (1.999) para lograr acciones formativas efectivas, se deben tomar en cuenta diferentes factores. Cada uno de ellos es sumamente importante para lograr el objetivo final de la capacitación las cuales son las siguientes: Determinación de las necesidades, fijación de objetivos, determinación de los contenidos, selección de los participantes, determinación del mejor plan de trabajo, selección de la infraestructura

apropiada, selección de los formadores apropiados, selección y preparación de materiales audiovisuales, coordinación de la acción formativa y la evaluación de la acción formativa (Kirkpatrick, 1999).

De acuerdo con lo anterior, podemos afirmar que la capacitación propicia el desarrollo de las habilidades, capacidades, fortalezas de los empleados y permite la transferencia de conocimiento y requiere de unas condiciones administrativas, pedagógicas, curriculares y de infraestructura para realizarse, también es una herramienta que le permite a la organización ser más productiva, obtener mejores resultados y agilizar todos los procesos que se dan al interior de la misma. La capacitación en la actualidad es uno de los medios más efectivos para garantizar el mejor desempeño de los empleados en las tareas asignadas y para tener una actualización constante del conocimiento dado a través del proceso de formación permanente. Por último y no menos importante, es una herramienta que permite disminuir el indicador de ineficiencia de la organización, de acuerdo a esto la capacitación se debe considerar una inversión más que un gasto para las empresas; la capacitación empresarial está directamente relacionada con la evaluación de desempeño, teniendo presente que de acuerdo a sus resultados obtenidos los directores de talento humano definen el presupuesto y el programa de capacitación más pertinente para sus empleados.

5.2. Evaluación de Desempeño

Chiavenato (2008) define la evaluación de desempeño como una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. Es por esto que la evaluación del desempeño consiste finalmente entonces en la identificación, medición y gestión del rendimiento humano en las empresas, a través de una herramienta o un método de evaluación con el fin de tomar decisiones administrativas (promociones, despidos o incentivos) y el desarrollo de los empleados (la identificación de oportunidades de formación y áreas de mejora). (Castaño Serna, 2013)

Según Louffat, E. (2012). Es el proceso técnico especializado que mide el aporte o la generación del valor del trabajador en el ejercicio de sus funciones. De forma integrada podrían evaluarse sus competencias de conocimientos, sus habilidades de aplicación práctica y las actitudes humanas basadas en valores. La sumatoria final deseada, como consecuencia de los aspectos anteriores, conduce a la medición de la productividad y los resultados. Para darle mayor imparcialidad sus evaluadores serían diversos agentes interesados en su desempeño y con los cuales interactúa, como son su jefe inmediato superior, sus subordinados, sus colegas, sus clientes externos, etc. (Louffat, 2012).

5.3. Constructivismo

Ahora bien, de acuerdo con los planteamientos expuestos, es preciso pensar en la forma como dichos procesos de capacitación pueden desarrollarse a partir de entornos virtuales de aprendizaje.

Sobre este aspecto y de acuerdo con la Doctora en pedagogía Begoña Gros Salvat¹⁶, se hace necesario tener en cuenta la relación entre los procesos pedagógicos, el constructivismo¹⁷, en nuestro caso se aplicará en el modelo de formación se reflejará en el diseño del entorno virtual de aprendizaje¹⁸. En consecuencia, la presente propuesta asume un diseño de entornos formativos virtuales de aprendizaje a partir de un enfoque constructivista.

A lo largo del siglo XX, la psicología educativa y la pedagogía han estado muy centrada en las investigaciones sobre el aprendizaje y los modelos de enseñanza más acordes para conseguir el aprendizaje en situaciones educativas formales, ha sido un siglo fructífero en estudios y perspectivas diversas. No obstante, los modelos teóricos, sobre los cuales se han desarrollado las investigaciones no han cambiado demasiado a lo largo del tiempo; de hecho, los grandes paradigmas sobre el aprendizaje se han mantenido a lo largo de la segunda mitad del siglo XX y las discusiones y posturas contrapuestas han ido apareciendo en torno a los defensores y detractores de estos diferentes enfoques (conductistas versus cognitivos, cognitivos versus constructivistas, conductistas versus constructivistas, etc.).

¹⁶ Begoña Gros PhD. en Pedagogía. Es profesora titular de la Universidad de Barcelona desde 1988. Tiene la acreditación de Investigación Avanzada por el AQU (2004). En los últimos años ha sido responsable de Investigación en la División de Ciencias de la Educación del 2001 al 2003 y jefa de Investigación del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Barcelona del 2004 al 2007. (Universitat Oberta de Catalunya, s.f.)

¹⁷ El Constructivismo, según (Méndez, 2002). Es en primer lugar una epistemología, es decir una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano”. El constructivismo asume que nada viene de nada. Es decir que conocimiento previo da nacimiento a conocimiento nuevo. El constructivismo sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo. Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. Cada nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto, como resultado podemos decir que el aprendizaje no es ni pasivo ni objetivo, por el contrario, es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias. (Méndez, 2002)

¹⁸ El Dr. Rafael Emilio Bello Díaz (2005) llama a los entornos virtuales para el aprendizaje Aulas sin paredes donde se afirma que es un espacio social virtual, cuyo mejor exponente actual es la Internet, no es presencial, sino representacional, no es proximal, sino distal, no es sincrónico, sino multicrónico, y no se basa en recintos espaciales con interior, frontera y exterior, sino que depende de redes electrónicas cuyos nodos de interacción pueden estar diseminados por diversos países. El Dr. A.W. (Tony) Bates, por su parte, resalta que los entornos virtuales son más comunes cada día, y que uno de sus propósitos es ofrecer flexibilidad, dando al estudiante la posibilidad de estudiar en cualquier momento y desde cualquier lugar mientras posea acceso a una computadora y a Internet; este autor explica, además, que estos entornos propician el desarrollo de las competencias necesarias para la sociedad del conocimiento. Por lo tanto, podemos decir que, un entorno virtual de aprendizaje es un espacio virtual donde se brindan diferentes servicios y herramientas que permiten a los participantes la construcción de conocimiento, la cooperación, la interacción con otros, entre otras características, en el momento que necesiten. (Delgado & Solano, 2009)

Ahora bien, según Begoña Gros de acuerdo a lo publicado en la (Revista de Tecnologías de la Información y Comunicación Educativas, s.f.). El campo de la tecnología educativa ha reabierto muchos debates sobre las formas más apropiadas de enseñanza y sobre cómo los medios son un soporte para el aprendizaje. Por ello, las discusiones en el ámbito del diseño instruccivo son de gran interés educativo y van más allá del mero planteamiento tecnológico. En todas hay una visión filosófica y pedagógica de lo que debe ser la educación y el aprendizaje. Las tecnologías informática y telecomunicaciones (TIC), han contribuido a desarrollar muchas nuevas metodologías de trabajo, también han servido para recuperar viejas propuestas que en su momento no encontraron los medios o el contexto social propicio en el que desarrollarse.

Sin embargo, no siempre el uso de la tecnología conduce a la innovación y la reflexión sobre el aprendizaje. De hecho, uno de los peligros habituales tal y como señala (Salomón, 2000). Es que lo que es tecnológicamente posible llega a implementarse y se convierte en deseable. Los avances de la tecnología se incorporan en la educación sin que haya una reflexión y un estudio sobre las repercusiones educativas de los medios. En educación, como señala Salomón, no todo lo posible es deseable y hay que dejar que la tecnología nos muestre qué puede ser realizado para que los educadores determinen qué debe aplicarse, cómo debe utilizarse y de qué forma resulta más ventajosa para el desarrollo y el aprendizaje de la persona (Virtualeduca, 2016).

En este sentido, considera que el enfoque constructivista ha sido en los últimos años uno de los más ricos en investigaciones y propuestas sobre el uso de la tecnología desde un punto de vista

substancialmente diferente a las prácticas más extendidas. Se ha sabido enfatizar el uso de la tecnología como un medio que debe favorecer el aprendizaje y no únicamente como la fuente del mismo. Así, numerosas propuestas han surgido en los últimos años: el aprendizaje basado en la resolución de problemas (ABP), el aprendizaje colaborativo, el aprendizaje centrado en escenarios, los entornos constructivistas de aprendizaje, la creación de micro mundos, el aprendizaje situado, las comunidades de aprendizaje, etc. Todas estas propuestas buscan un uso de la tecnología como favorecedora y mediadora del aprendizaje y todas se caracterizan por los siguientes aspectos: El uso de la tecnología centrado en el alumno, enfatizando las actividades por realizar sobre los contenidos a transmitir, se concede mucha importancia al contexto de aprendizaje por lo que se trata de proponer tareas lo más realistas posibles, la tecnología es vista como una herramienta mediadora. El diseño de entornos virtuales para el aprendizaje debe ser analizado dentro del contexto de cambio y evolución de la sociedad.

En tal sentido, se asume el constructivismo, desde la teoría de Piaget consiste en lo siguiente: todo conocimiento y desarrollo cognitivo es producto, en último término, de la actividad constructiva del sujeto, una actividad que es tanto física (de hecho, este tipo de actividad será la predominante en los primeros momentos) como en el intelectual. Es decir, desde la teoría de Piaget el participante no es un ente pasivo que se limita a recibir conocimientos, sino que estos en todo caso, necesitan ser contruidos (o reconstruidos) activamente por el propio niño para poder realmente ser comprendidos. En caso contrario, el conocimiento se convierte, como vimos anteriormente, únicamente en memorización literal superficial, desvinculada de las estructuras con las que el niño interpreta el medio que le rodea.

De acuerdo a lo anterior, sé comparte que no es la presión de los hechos lo que produce la comprensión. Es, al contrario, el esfuerzo del propio niño por darle algún sentido a los hechos. Este proceso de construcción de conocimientos a partir de la propia actividad de niño tiene una serie de propiedades que los hace especialmente deseable desde un punto de vista educativo, todo ello para: Lograr un aprendizaje con comprensión, los aprendizajes obtenidos son más fácilmente generalizables a otros contextos y duraderos en el tiempo, los participantes aumentan el sentido de su propia capacidad para generar conocimientos valiosos por sí mismo, lo que potencia posteriores esfuerzos.

Por consiguiente, se atribuye gran importancia a la actividad desde el constructivismo y se pretende que: Los participantes tienen competencias cognitivas, sociales y comunicativas previas que sacan provecho de la situación, los participantes aportan diferentes comprensiones de la tarea a realizar (presentan, en definitiva, diferentes niveles cognitivos), en el curso de la interacción no se dan dinámicas de imposición de un punto de vista sobre otros o de conformidad ante puntos de vista diferentes al propio (Bachillerato Psicopedagogía, 1990).

Ahora bien, en cuanto al papel de la tecnología como soporte para el aprendizaje constructivo, los enfoques conductistas han sustentado buena parte de los diseños de las aplicaciones informáticas educativas. En este sentido, la mayoría de los programas informáticos educativos se basan en modelos de enseñanza-aprendizaje bastante “tradicionales”. Se trata de mostrar unos contenidos que están previamente organizados por unidades o niveles, el usuario debe acceder a las informaciones y, posteriormente realizar ejercicios que le permitan practicar dichos conocimientos. La concepción de aprendizaje implícita es la de la repetición y la práctica. En este sentido las teorías de Piaget y Vygotsky han dado lugar a enfoques diferentes a los predominantes en la actualidad.

Por lo anterior, es pertinente proponer un modelo de formación donde uno de sus componentes principales es el constructivismo, ya que es aquí donde el participante construye su propio aprendizaje, por el apoyo o la mediación del tutor, el constructivismo se centra en la adquisición del conocimiento y las nuevas tendencias que se dieron en las escuelas para el proceso enseñanza-aprendizaje que se convirtió en proceso aprendizaje-enseñanza, en el que la importancia del proceso se centra en el aprendizaje de las y los participantes y no en que el o los docentes y/o tutores den clases magistrales, procura que el participante construya y recree sus propios conocimientos conforme a la información que procesa, a través de su entorno, y lo convierta en un nuevo conocimiento, para llevar a cabo el constructivismo, se necesita de comunidades de aprendizaje, en el que todos, están aprendiendo de igual manera; se utiliza el análisis, el dialogo y la discusión; así las tareas son un medio de enriquecimiento personal por lo tanto la función del tutor, es de orientar y apoyar el enfoque del aprendizaje.

El constructivismo es una posición compartida por diferentes tendencias de la investigación psicológica y educativa. Entre ellas se encuentran las teorías de Jean Piaget (1952), Lev Vygotsky (1978), David Ausubel (1963), Jerome Bruner (1960), y aun cuando ninguno de ellos se denominó como constructivista, sus ideas y propuestas claramente ilustran las ideas de esta corriente.

Así “el constructivismo” percibe el aprendizaje como actividad personal enmarcada en contextos funcionales, significativos y auténticos, todas estas ideas han sido tomadas de matices diferentes, se pueden destacar dos de los autores más importantes que han aportado más al constructivismo: Jean Piaget con el “Constructivismo Psicológico” y Lev Vigotsky con el “Constructivismo

Social”; según Méndez (2002) desde la perspectiva del constructivismo psicológico, el aprendizaje es fundamentalmente un asunto personal. Existe el individuo con su cerebro cuasi-omnipotente, generando hipótesis, usando procesos inductivos y deductivos para entender el mundo y poniendo estas hipótesis a prueba con su experiencia personal (Méndez, 2002).

El motor de esta actividad es el conflicto cognitivo. Una misteriosa fuerza, llamada “deseo de saber”, nos irrita y nos empuja a encontrar explicaciones al mundo que nos rodea. Esto es, en toda actividad constructivista debe existir una circunstancia que haga tambalear las estructuras previas de conocimiento y obligue a un reacomodo del viejo conocimiento para asimilar el nuevo. Así, el individuo aprende a cambiar su conocimiento y creencias del mundo, para ajustar las nuevas realidades descubiertas y construir su conocimiento. Típicamente, en situaciones de aprendizaje académico, se trata de que exista aprendizaje por descubrimiento, experimentación y manipulación de realidades concretas, pensamiento crítico, diálogo y cuestionamiento continuo. Detrás de todas estas actividades descansa la suposición de que todo individuo, de alguna manera, será capaz de construir su conocimiento a través de tales actividades. (Payer M. , s.f.)

El Constructivismo psicológico mantiene la idea que el individuo, tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores. En consecuencia, esta posición el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano. Los instrumentos con que la persona realiza dicha

construcción, fundamentalmente con los esquemas que ya posee, es decir, con lo que ya construyó en su relación con el medio que le rodea. Esta construcción se realiza todos los días y en casi todos los contextos en los que se desarrolla la actividad. Depende sobre todo de dos aspectos, a saber: de la representación inicial que se tenga de la nueva información de la actividad, externa o interna, que se desarrolla al respecto. De esta manera, se puede comparar la construcción del conocimiento con cualquier trabajo mecánico. Así, los esquemas serían comparables a las herramientas. Es decir, son instrumentos específicos que por regla general sirven para una función muy determinada y se adaptan a ella y no a otra. Por ejemplo, si se tiene que colocar un tornillo de unas determinadas dimensiones, resultará imprescindible un determinado tipo de destornillador. Si no se tiene, se tendrá que sustituirlo por algún otro instrumento que pueda realizar la misma función de manera aproximada. De la misma manera, para entender la mayoría de las situaciones de la vida cotidiana se tiene que poseer una representación de los diferentes elementos que están presentes. Por ejemplo, si una niña de cinco años asiste por primera vez a una actividad religiosa en la que se canta, es probable que empiece a entonar «cumpleaños feliz», ya que carece del esquema o representación de dicha actividad religiosa, así como de sus componentes. Igualmente, si sus padres la llevan por primera vez a un restaurante, pedirá a gritos la comida al camarero o se quedará muy sorprendida al ver que es necesario pagar por lo que le han traído. Por lo tanto, un esquema: es una representación de una, situación concreta o de un concepto que permite manejarlos internamente y enfrentarse a situaciones iguales o parecidas en la realidad. Al igual que las herramientas con las que se ha hecho las comparaciones, los esquemas pueden ser muy simples o muy complejos. Por supuesto, también pueden ser muy generales o muy especializados. De hecho, hay herramientas que

pueden servir para muchas funciones, mientras que otras sólo sirven para actividades muy específicas. (Payer M. , 2005)

En las teorías de Piaget y Vygotsky existen diferencias importantes. A partir de la perspectiva piagetiana (ver Tabla 2). Donde se elaboran propuestas que parten del modelo del participante como diseñador enfatizando la importancia del aprendizaje por descubrimiento. Mientras que desde la perspectiva Vygotskyana, el participante es visto como un investigador, dando mucha importancia al aprendizaje en contexto y en colaboración. En ambos enfoques los métodos de enseñanza utilizados son similares: simulaciones, juegos, estudio de casos, etc. (Payer M. , 2005)

Tabla 2. Las Tecnologías como soporte

	ENFOQUES PIAGETIANOS	ENFOQUES VYGOTSKYANOS
Metáfora del Aprendiz	El participante como diseñador	El participante como investigador El participante como miembro de una comunidad
Enfoque Didáctico	Aprendizaje por descubrimiento	Aprendizaje en contexto Aprendizaje en colaboración
Uso de la Tecnología	Micromundos Herramientas cognitivas	Articulación y expresión de los aprendizajes Herramienta de comunicación Aprendizaje compartido
Líneas de Trabajo	Construccionismo: S. Papert, I. Harel, M. Resnick (Medialab)	Aprendizaje centrado en resolución de problemas, casos, proyectos cognición distribuida Aprendizaje situado (comunidades de aprendizaje).

		Aprendizaje colaborativo
Métodos de Enseñanza	Simulación, role-playing, juegos, estudio de casos, método socrático, aprendizaje guiado, andamiaje, aprender enseñando, aprendizaje cooperativo, colaborativo, aprender diseñando, etc.	

Tomado de: (Gross, 2002)

Ahora bien, Vygotsky enfatiza la influencia de los contextos sociales y culturales en la apropiación del conocimiento y pone gran énfasis en el rol activo del maestro mientras que las actividades mentales de los participantes se desarrollan “naturalmente”, a través de varias rutas de descubrimientos: la construcción de significados, los instrumentos para el desarrollo cognitivo y la zona de desarrollo próximo. (ZDP) siendo este uno de sus conceptos básicos, según la cual, cada participante es capaz de aprender una serie de aspectos que tienen que ver con su nivel de desarrollo, pero existen otros fuera de su alcance que pueden ser asimilados con ayuda de un adulto o de iguales más aventajados. En este tramo entre lo que el participante puede aprender por si solo y lo que puede aprender con ayuda de otros, es lo que se denomina ZDP.

En este sentido la teoría de Vygotsky concede al maestro un papel esencial al considerarlo facilitador del desarrollo de estructuras mentales en el participante para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos. Se enfatiza y se valora entonces, la importancia de la interacción social en el aprendizaje; el participante aprende más eficazmente cuando lo hace en forma cooperativa. Por tanto, Vygotsky propone también la idea de la doble formación, al defender de toda función cognitiva aparece primero en el plano interpersonal y posteriormente se reconstruye en el plano intrapersonal, es decir se aprende interacción con los demás y se produce el desarrollo cuando internamente se controla el proceso, integrando nuevas competencias a la estructura cognitiva existente.

5.4. Las TIC en la Educación

La interacción entre los participantes y los adultos se produce a través del lenguaje, por lo que verbalizarlos pensamientos lleva a reorganizar las ideas, lo que facilita el desarrollo y hace que sea necesario propiciar interacciones en el aula, cada vez más ricas, estimulantes y saludables. En el punto de partida la responsabilidad es el maestro y en el de llegada será el participante, con la consiguiente retirada del maestro. Por tanto, las contribuciones de Vygotsky, tienen gran significado para la teoría constructivista y han logrado que el aprendizaje no sea considerado como una actividad individual y por lo contrario sea entendido como una construcción social, ahora bien, con respecto a los procesos de capacitación virtual podemos mencionar los siguientes:

Recursos TIC de colaboración: Los recursos TIC para la colaboración permiten participar en redes de profesionales, instituciones, etc. El trabajo colaborativo permite llevar a cabo una reflexión sobre los recursos existentes y su uso en distintos contextos. Analizamos a continuación estos recursos que son de uso creativo de los mismos en contextos formativos colaborativos. López y Lorenzo (2008, p. 38-39) destacan “la ruptura con el aislamiento” como uno de los elementos que se produjo durante la experiencia de intervención escolar en el aula hospitalaria mediante videoconferencia. (Cacheiro, 2011)

En este sentido la Educación a Distancia, de acuerdo a la definición de (García Aretio, 1994), es un sistema tecnológico de comunicación bidireccional. Estos términos subrayan su naturaleza sistémica, es decir organizada precisamente para la consecución de sus

objetivos de aprendizaje. Además, indican que dicha organización es necesariamente tecnológica, en un doble sentido: relacionada con tecnologías comunicativas y específica, propia de la educación a distancia.

La idea de que este sistema tecnológico de comunicación puede ser masivo tiene una consecuencia directa sobre sus costes. La educación a distancia requiere fuertes inversiones iniciales, pero al poder aplicársele la denominada economía de escala (cuantos más usuarios menores costos) resulta ventajosa en este sentido frente a la educación presencial el hecho de que la educación a distancia pueda ser masiva no implica necesariamente masificación en su funcionamiento. Si el sistema está ajustado convenientemente la interacción Tutor-Participante puede ser individualizada. La ventaja está en la posibilidad de extender el mensaje educativo a muchas personas situadas en muchos, muy diversos y muy dispersos lugares.

La característica más evidente de la educación a distancia es que sustituye la interacción personal en el aula de Tutor y Participante. La educación a distancia modifica el sistema tradicional de interacción Tutor-alumno, que tiene al aula como ámbito específico y simbólico; dicha interacción, característica de la educación presencial, implica que el proceso de enseñanza-aprendizaje se produce en un espacio y en un tiempo compartido entre el docente o tutor y el discente. La educación a distancia permite separar los espacios y diferir los tiempos en los que ambos intervienen.

Por lo tanto, no implica ausencia de interacción personal entre participantes y tutores en esta modalidad. El hecho de que no interaccionen directamente en el mismo espacio y en el mismo tiempo, no significa que no lo hagan, se han sustituido los métodos de interacción

directa (propios de la modalidad presencial) por métodos de interacción indirecta característicos de la modalidad a distancia.

Estos métodos de interacción indirecta entre alumno y tutor suponen la acción sistemática y conjunta de diversos recursos didácticos y el apoyo de una organización y tutoría. No hay modo de llevar a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje eficaces separando a los actores de los mismos en el espacio y en el tiempo, sin poner en juego una serie de recursos didácticos específicos, organizados sistemáticamente. Entre estos recursos didácticos específicos conviene resaltar el de la tutoría, por ser de todos ellos aquél en el que tiene lugar una interacción directa entre docente y discente, aunque su función sea diferente de la clase tradicional propia de la enseñanza presencial. (Intef, s.f.)

El resultado de esta acción sistemática y conjunta es la consecución de un aprendizaje independiente y flexible. La independencia en el aprendizaje está íntimamente relacionada con el nivel de conocimientos que posea el participante: será más factible cuantas mayores habilidades cognitivas haya alcanzado y cuantos mejores aprendizajes previos específicos haya realizado la posibilidad de flexibilidad en el aprendizaje es el gran activo de la educación a distancia. La naturaleza de esta modalidad implica partir de la idea de que cada participante ajustará su ritmo de progreso en el aprendizaje a sus propias características, ya sean éstas de tipo estructural (habilidades cognitivas, aprendizajes previos...) o de tipo coyuntural (tiempo disponible, dificultades imprevistas...), en suma, puede decirse que la educación a distancia tiene las siguientes características:

Tabla 3 Características Educación a Distancia

Características Educación a Distancia	Sistema tecnológico.
	Masivo (puede serlo).
	Separación Participante -Tutor: en el espacio y en el tiempo.
	Interacción indirecta Participante-Tutor: acción sistemática muy organizada de medios y recursos didácticos.
	Aprendizaje independiente y flexible.

Tomado de: (Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de la Información del Profesorado, 2015)

La educación a distancia se enmarca en el concepto de educación global permanente. En alternancia con la educación presencial puede contribuir al proyecto de aprendizaje permanente de una persona. Como es sabido, el aprendizaje permanente puede ser de tipo formal, no formal e informal. También puede llevarse a cabo presencialmente y a distancia. Las tecnologías de la información y la comunicación ofrecen oportunidades para la enseñanza y para el aprendizaje permanente a distancia de cualquiera de los tres tipos indicados, incluido el de tipo informal, para el que Internet ofrece posibilidades efectivas. (Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de la Información del Profesorado, 2015)

Ahora bien, el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC, ha abierto un sin número de posibilidades para realizar proyectos educativos en el que todas las personas tengan la oportunidad de acceder a educación de calidad sin importar el momento o el lugar en el que se encuentren. La educación virtual, también llamada "**educación en línea**", se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como

escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio, en otras palabras, la educación virtual hace referencia a que no es necesario que el cuerpo, tiempo y espacio se conjuguen para lograr establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje. Sin que se dé un encuentro cara a cara entre el Tutor y el alumno es posible establecer una relación interpersonal de carácter educativo.

Desde esta perspectiva, la educación virtual es una acción que busca propiciar espacios de formación, apoyándose en las TIC para instaurar una nueva forma de enseñar y de aprender. Por tanto, la educación virtual es una modalidad de la educación a distancia; implica una nueva visión de las exigencias del entorno económico, social y político, así como de las relaciones pedagógicas y de las TIC. No se trata simplemente de una forma singular de hacer llegar la información a lugares distantes, sino que es toda una perspectiva pedagógica. (Ministerio de Educación Nacional República de Colombia, 2015)

El modelo pedagógico es una construcción teórico formal que fundamentada científicamente e ideológicamente interpreta, diseña y ajusta la realidad pedagógica que responde a una necesidad histórico concreta, implica el contenido de enseñanza, el desarrollo del participante y las características de la práctica docente. El modelo pedagógico pretende lograr aprendizajes y se concreta en el aula; es un instrumento de la investigación de carácter teórico creado para reproducir idealmente el proceso de enseñanza-aprendizaje; no es más que un paradigma que sirve para analizar, interpretar, comprender, orientar, dirigir y transformar la educación. Los modelos pedagógicos son representaciones ideales del mundo real de lo educativo, para explicar teóricamente su

hacer. Se construye de un ideal de hombre y de la mujer que la sociedad concibe. (Ocaña Ortiz, 2015).

En líneas generales, podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; de manera interactiva e interconexiónadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas. (Universidad de Valencia, 2015).

Según (Alba & Bautista, 1.997)

La T.E. encuentra su papel como una especialización Dentro del ámbito de la Didáctica y de otras ciencias aplicadas de la Educación, Refiriéndose especialmente al diseño, desarrollo y aplicación de recursos en Procesos educativos, no únicamente en los procesos instructivos, sino también en Aspectos relacionados con la Educación Social y otros campos educativos. Estos Recursos se refieren, en general, especialmente a los recursos de carácter Informático, audiovisual, tecnológicos, del tratamiento de la información y los que Facilitan la comunicación (TICS en la educacion, 2015) mientras que el Aprendizaje virtual es algo más que tan solo el uso de medios digitales, incluidos los CD-ROM e Internet. Los trabajadores de las PYME utilizan el correo electrónico a diario para compartir conocimientos e ideas. (Farvaque & Voss, Comisión Europea, 2009)

El Aprendizaje Compartido, conlleva que las necesidades de aprendizaje virtual las coordine un Tutor en una situación de aprendizaje cara a cara dentro de un programa de aprendizaje estructurado. (Farvaque & Voss, Comisión Europea, 2009)

Como señalan Brown-Collins y Duguid “Las actividades de aprendizaje tienen lugar en una cultura escolar, aunque es atribuida a la cultura de los escritores, matemáticos, economistas, geógrafos, etc.” (1991, pág. 251). Sin embargo, la tecnología puede contribuir de una forma importante a la descentralización de las formas de aprendizaje y a la construcción del conocimiento. “Las redes informáticas proporcionan la posibilidad de formar redes de discursos Descentralizadas” (Scardamalia-Bereiter, 1995, pág. 5). El concepto de aprendizaje situado está basado en la idea de la legítima participación periférica (Lave—Wenger, 1991; BrownDuguid, 1992). El concepto de periférico indica la posibilidad de participar en diferentes grados en la construcción del conocimiento. La legitimidad es lograda por la posibilidad de pertenecer a un grupo, una comunidad. En una situación de enseñanza-aprendizaje formal, la comunidad estaría formada por los estudiantes, los profesores, las autoridades académicas, etc. Y cada miembro tendría una forma y un grado de participación diferente. No hay actividades que no estén situadas, toda actividad lo está en un contexto determinado por lo que la práctica es una parte del aprendizaje. “El aprendizaje puede acontecer donde hay enseñanza, pero la instrucción en sí misma no es fuente o causa de aprendizaje” (Lave-Wenger, 1991, pág. 41). Desde este punto de vista, los artefactos utilizados para facilitar el aprendizaje son decisivos en el proceso ya que en sí mismo tienen una significación cultural y social. Es este un aspecto interesante y que, hasta el momento ha tenido muy poca incidencia en el tipo de tecnología para el aprendizaje desarrollado en Europa. Sin embargo, es posible encontrar algunos trabajos interesantes en EEUU y Canadá. Una de las aportaciones más importantes de esta línea es la desarrollada por Scardamalia y Bereiter (1996) quienes han diseñado un entorno de aprendizaje denominado Computer-Supported Intentional Learning Environments

(CSILE) que incorpora un modelo educativo para facilitar la investigación del estudiante y la generación de conocimientos. Este programa está basado en la idea de que la escuela tiene que ser reestructurada como una comunidad de aprendizaje donde los miembros interactúan y comparten los objetivos de formación. El aprendizaje tiene que tener lugar intencionalmente, de una forma activa. Para lograr esta meta, los ordenadores y la telemática son concebidos como un soporte muy importante para facilitar el aprendizaje. Este sistema CSILE tiene dos importantes características: Un programa informático especial para desarrollar una base común de información instalada en una red local. Un modelo de producción del conocimiento basado en el constructivismo y las corrientes psicológicas cognitivas actuales. (Gros, 2002)

Tabla 4. Aprendizaje Situado

	Punto de vista psicológico	Punto de vista antropológico
Énfasis	Cognición	Relaciones de la comunidad.
Aprendices	Participantes	Miembros de una comunidad.
Unidad de análisis	Actividad situada	Individuos en la comunidad.
Que se produce de la Interacción	Significado	Significado, identidad, Comunidad.
Escenario de aprendizaje	Escuela	Situaciones cotidianas.
Metas de aprendizaje	Preparar para tareas futuras	Resolver necesidades inmediatas.
Implicaciones pedagógicas	Trabajo práctico	Comunidades de aprendizaje.

Tomado de: (Gross, 2002)

Los entornos constructivistas de aprendizaje pueden quedar definidos como: un espacio en donde los alumnos deben trabajar juntos, ayudándose unos a otros, usando una variedad de instrumentos y recursos informativos que buscan los objetivos de aprendizaje y actividades para la solución de problemas (Wilson, 1995, p. 27). El diseño de materiales multimedia y

el uso de Internet pueden facilitar el trabajo centrado en el participante. Basándonos en la propuesta de Oliver y Hannafin, (2000) presentamos una taxonomía de las tareas constructivistas y los requisitos de las herramientas web que pueden ayudar en su desarrollo. (Gros, 2002)

Tabla 5 Herramientas Web para la Construcción del Conocimiento

Tareas constructivistas	Herramientas para apoyar el proceso activo de los Participantes y recursos basados en <i>web</i> .
Tácticas para planificar, establecer finalidades individuales y/o grupales	Proyectos basados en <i>web</i> , planificadores.
Discutir o debatir concepciones internas y recibir feedback	Correo electrónico, listas de distribución, videoconferencias
Buscar y recuperar información	Marcadores digitales, buscadores, etc.
Organizar información en un esquema coherente	<i>Software</i> para construir tablas, diagramas, mapas conceptuales, proyectos, etc.
Generar nueva información	Editores de páginas <i>web</i> , editores de trabajo colaborativo, procesadores de texto, etc.
Manipular información externa y variables para probar y revisar hipótesis y modelos	Simulaciones, micromundos.

Tomado de: (Gross, 2002).

La tecnología sin duda como escenario virtual de enseñanza y aprendizaje es sumamente importante y la formación de docentes, es por lo anterior que los docentes requieren analizar los nuevos escenarios que han surgido como resultado de la “hibridación” de los modelos de enseñanza llamados tradicionales, representados por la educación presencial y la educación a distancia como dos manifestaciones diferentes y hasta con cierto grado de rivalidad. Entender que

la tecnología nos ayuda a construir nuevos escenarios de interacción y enseñanza nos permite ver tres variables interdependientes:

- a) El cambio del rol de docentes y estudiantes que supone el trabajo con TICS.
- b) Las modificaciones en el perfil y la formación de los docentes.
- c) Las estrategias de aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte; consultando la Revista Electrónica de la Escuela de Lenguas Puertas Abiertas, la cual publica anualmente trabajos y contribuciones a la enseñanza de las lenguas que reflejan el nivel académico de su cuerpo de profesores, menciona en el trabajo con las TICS en el cual supone que en el nuevo rol del docente y el alumno dentro de la clase; resulta oportuno en este punto citar las características del paradigma tecnológico según la Dra. Jenny Seas Tencio, de la UNED de Costa Rica, en donde se establece una comparación entre los modelos educativos tradicionales y los alternativos, incluyendo éstos últimos la incorporación de las TICS. (Zangara, s.f)

Tabla 6 Modelos de Enseñanza con la Inclusión de TICS

Modelos Tradicionales	Nuevos Modelos	Implicancias Tecnológicas
Clases, tutorías	Trabajo exploratorio	Redes de información
Uso limitado de medios	Expansión de medios	TIC's y multimedia
Trabajo individual.	Aprendizaje cooperativo, activo y en equipos	Aplicaciones tecnológicas. Habilidades metacognitivas
Profesor omnisciente	Profesor como guía	Redes de información
Contenidos estáticos	Rápida y permanente actualización	Contenidos dinámicos y mediatizados
Homogeneidad	Personalización	Variedad de métodos y TICS

Tomado de: (Zangara, s.f)

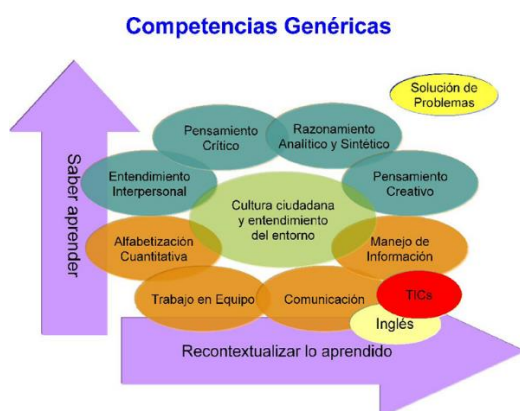
5.5. Competencias en Educación

Es importante realizar un análisis de lo que es una competencia en educación superior y conocer su diferencia con respecto a lo que es una competencia laboral, teniendo presente que, si se ofrece capacitación empresarial para PYMES, la oferta de Diplomados, Cursos y Seminarios desarrollaran competencias y habilidades en los participantes.

De acuerdo a esto se realizó la consulta de los lineamientos para la formación por competencias en Educación Superior, se identifican tipos y clases de competencias en educación superior; igualmente se especifica que de acuerdo con los estándares internacionales para la educación básica y media no se cuenta con información suficiente para establecer cuáles serían los niveles de desarrollo de competencias genéricas que ofrecen lineamientos para orientar el desarrollo de las competencias genéricas en la educación superior y definir elementos básicos para su evaluación en términos de educación superior.

1. Competencias abstractas del pensamiento: razonamiento crítico, entendimiento interpersonal, pensamiento creativo, razonamiento analítico y solución de problemas.
2. Conocimientos y competencias prácticas necesarias para el despliegue de las competencias abstractas: conocimiento del entorno, comunicación, trabajo en equipo, alfabetización cuantitativa, manejo de información comunicación en inglés TICS.
3. Dinamizadores para el desarrollo de las competencias genéricas: Saber aprender y recontextualizar. (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, s.f.)

Figura 3 Competencias Genéricas



Tomado de: (Ministerio de Educación Nacional, 2016)

Figura 4 Competencias de la Educación



Tomado de: (Corpoeducación.org, s.f.)

En esta dirección, el proyecto Tuning para Latinoamérica se centra en las estructuras y el contenido de los estudios. Para las instituciones de educación superior significa la sintonización en términos de estructuras y programas, y de la enseñanza propiamente dicha. En dicho marco se ha diseñado una metodología para la comprensión del currículo y para hacerlo comparable. Como parte de la metodología se introdujo el concepto de resultados de aprendizaje y competencias. Por resultados del aprendizaje se denomina el conjunto de competencias que incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje. Pueden ser identificados y relacionados con programas completos de estudio en nuestro caso módulos de estudio. (Memorias del Seminario Internacional Universidad del Norte, 2005)

Por otra parte, de acuerdo con el proyecto Tuning para Latinoamérica¹⁹, se clasifican dos tipos de competencias fundamentales:

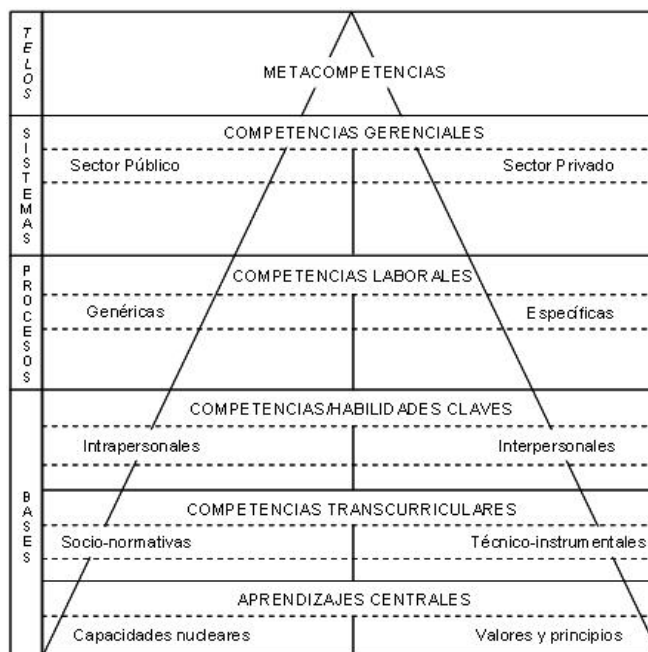
- Genéricas (transversales, comunes a todas las profesiones). En estas competencias se incluyen elementos de orden cognitivo y de orden motivacional, y se expresan a través de las denominadas: Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información. Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético. Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.
- Específicas (relativas a una profesión determinada). (González, 2008)

Sin embargo, consultando la revista electrónica de investigación educativa se identifican las Metacompetencias, las cuales se refieren a competencias de orden superior más allá de la información básica y las habilidades rutinarias derivadas de procesos de interiorización y aprendizaje profundo, como la creatividad, el sentido común, el pensamiento crítico, la capacidad reflexiva, el análisis sistémico u holista, la agilidad mental, el conocimiento de sí mismo y el

¹⁹ Es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por Universidades de distintos países, tanto latinoamericanos como europeos. Participan más de 230 académicos y responsables de educación superior de Latinoamérica (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) y Europa (Alemania, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Países Bajos, Portugal y Rumania). Conformados en 16 redes de áreas temáticas y 1 una red de Responsables de Política Universitaria. (Tuning América Latina, 2017)

aprendizaje balanceado de distintas competencias. (Bonilla, 2010)

Figura 5 Metacompetencias



Tomado de: (Bonilla, 2010)

Ahora bien, los valores y las capacidades de aprendizaje individual, en su condición de aprendizajes centrales, sirven de apoyo para las competencias adquiridas en el curso de la vida; por lo que, a falta de estos valores y capacidades, el sentido de las competencias se debilita o desvirtúa, las competencias claves y las competencias transcurriculares que en muchos casos sería mejor llamar habilidades, en lugar de competencias también son parte de las bases de la formación individual. Ambos tipos de competencias se yuxtaponen, al punto de manejarlas sin distinción. No obstante, mientras las competencias claves están abiertas al aprendizaje formal, no formal e informal, a lo largo de la vida, las transcurriculares que en sí son claves se circunscriben a la educación escolarizada: desde el nivel básico hasta el superior, Las competencias laborales se ubican en el ámbito de procesos productivos, en tanto las competencias gerenciales o directivas lo hacen en el plano de sistemas que atañen a intereses organizacionales y colectivos de distinta

naturaleza y nivel y finalmente, en el estrato más alto se encuentran las metacompetencias, en estrecha interrelación con los demás estratos y, particularmente, con las capacidades de aprendizaje y los valores para la vida y el trabajo. (Climént, 2009)

Por otra parte, sobre el boletín informativo No. 13 Competencias genéricas en la educación Superior, se encuentra que la “competencia” se referirá a “una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados para una determinada situación”, y “competencias clave” para demarcar “aquellas en las que se sustentan la realización personal, la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo (Competencias Genéricas en la Educación Superior, 2016), por lo cual considero que de acuerdo con la labor docente y la práctica existen una serie de aptitudes, actitudes y virtudes las cuales deben poseer tanto como el docente como el participante las cuales se desarrollan por medio de un plan de estudios, la cuales varían de acuerdo a la disciplina sin beneficiar o desmeritar ninguna profesión. Ahora bien, según Jaime Mejía, en la Propuesta de Lineamientos para la Formación por Competencias en Educación Superior menciona las competencias ciudadanas (Ministerio de Educación Nacional, 2016). “la convivencia puede entenderse como aquel estado en el cual una pluralidad de individuos diversos y diferentes interactúan entre sí en términos de reconocimiento, tolerancia e imparcialidad, pudiendo así vivir unos con otros de manera pacífica y segura”, por otra parte, el profesional universitario se puede manifestar mediante el ejercicio de: La autonomía individual (Fromm), La participación social (cohesión social), La responsabilidad colectiva (Cortina, 1.991, p. 81), el pensamiento crítico se define como indagar y analizar de manera crítica y reflexiva y desde diferentes perspectivas las problemáticas propias de las interacciones sociales, culturales y físicas en contextos concretos, en la cual la mayoría de los participantes hoy en día no lo logra, debido a que sus docentes no les

explican cómo desarrollarlo realmente, con argumentos y propuestas.

Con respecto a las competencias comunicativas corresponde inglés, TICS, pensamiento matemático, métodos matemáticos y estadísticos, en cuanto a la Universidad debe tener un nuevo entorno comunicativo “nativos digitales” y ampliando el análisis de este texto Marc Prensky en su texto Nativos e Inmigrantes Digitales dice lo siguiente: “Nativos Digitales, Inmigrantes Digitales” abordamos, en primer lugar, cómo las diferencias entre los alumnos –Nativos Digitales– y sus profesores –Inmigrantes Digitales– son la causa de muchos de los problemas que afectan a la educación en nuestros días. En segundo lugar, consideramos también la alta probabilidad de que el cerebro de los Nativos sea fisiológicamente distinto del de los Inmigrantes, como consecuencia de los estímulos digitales que han recibido a lo largo de su crecimiento; lo anterior permite identificar que es necesario renovarse constantemente intelectualmente y actualizarse en el manejo de las nuevas TICS es decir los docentes deben pasar de Inmigrantes Digitales a pasar a ser Migrantes Digitales. (Prensky, s.f.)

Otro aspecto importante que menciona el texto es el manejo de la información y se define como “La capacidad de localizar información, filtrarla y organizarla con el fin de seleccionar la requerida, de presentarla de una manera adecuada para su utilización y de evaluar tanto la información en sí misma como las fuentes y los métodos utilizados para obtenerla” (Ministerio de Educación Nacional, 2016), trabajo en equipo, liderazgo, aprender a aprender y recontextualizar lo aprendido; es decir la capacidad de realizar transferencia de conocimientos y habilidades de una situación a otra-, todo esto es importante trabajarlo desde mi punto de vista realizando investigación donde se evidencie realmente todo lo anterior antes mencionado.

5.6. Competencias laborales

Son las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo, las competencias laborales son acumulativas. En efecto, para lograr un desempeño laboral adecuado se requiere contar con competencias básicas, que por lo general son previas y necesarias para adquirir las competencias genéricas. Además, muchas veces se requiere tener algunas competencias genéricas para adquirir las competencias específicas. Por lo tanto, se podría que una competencia laboral es un constructo complejo que implica competencias básicas, genéricas y específicas. (Memorias del Seminario Internacional Universidad del Norte, 2005)

Figura 6 Progresión de las Competencias Laborales



Tomado de: (Memorias del Seminario Internacional Universidad del Norte, 2005)

5.7. Competencias TIC para Docentes

Ahora bien, de acuerdo con los estándares de la UNESCO sobre las Competencias en TIC para Docentes, se plantea las normas sobre competencias en TIC las cuales se integran tres enfoques y seis componentes. Los enfoques son: nociones básicas en las TIC, profundización del conocimiento y generación de conocimiento; y los seis componentes del sistema educativo: currículo, política educativa, pedagogía, utilización de las TIC, organización y capacitación de docentes Algunos de los estándares para las TIC propuestos dentro del componente de Formación Profesional del docente por el Proyecto ECD-TIC son el proyecto ECD-TIC pretende ser un marco

de referencia para la elaboración de materiales de aprendizaje dentro del plan de estudios de la formación de docentes. Entre las entidades que han apoyado el proyecto están Microsoft, Intel, Cisco, a la Sociedad Internacional para la Tecnología en la Educación (ISTE), Universidad del Estado de Virginia. La concreción de estándares sirve de modelo dinámico de referencia para la planificación de actividades que cubran las necesidades detectadas por docentes, participantes y directivos. (Cacheiro, 2011)

Tabla 7 ECD-TIC. Componente: Formación Profesional del Docente.

Enfoque	Objetivos
Nociones básicas de TIC	Utilizar recursos de las TIC para apoyar su propia adquisición de conocimiento sobre asignaturas y pedagogía para contribuir a su propio desarrollo profesional (I.F.2).
Profundización del conocimiento	Utilizar las TIC para tener acceso a expertos externos y a comunidades de aprendizaje que apoyen actividades y contribuyan al desarrollo profesional personal (II.F.2).
Generación del conocimiento	Evaluar permanentemente la práctica profesional y reflexionar sobre ella para llevar a cabo labores de innovación y mejora continuas o permanentes (III.F.1).

Tomado de: (Cacheiro, 2011)

Por otra parte, al haberse dado en la Universidad de Antioquia fuertes manifestaciones de rechazo a las experiencias que adelantaba en educación a distancia, y al convertirse luego esta “metodología” en un compromiso político, debió enfrentar fuertes rechazos de amplios sectores de la comunidad académica que veía en la tecnología educativa y en la modalidad a distancia no sólo programas de dudosa calidad académica, sino incluso una amenaza al ejercicio de su profesión

docente. De otra parte, ante estas circunstancias se procedió a fomentar el desarrollo de la modalidad con un criterio de pragmática política y no poca improvisación. La pequeña historia narrada por el Ministro de Educación Nacional de la época y algunos hechos son indicativos al respecto.

Por ejemplo, se aprovechó la reciente creación de la Unidad Universitaria del Sur de Bogotá - UNISUR (creada originalmente como institución universitaria presencial, mediante la ley 52 de 1981), para convertirla en institución a distancia y concentrar en ella el desarrollo de la modalidad. Valga anotar que su primer rector y el grupo que enfrentó este reto, no provenían del sector académico que había iniciado anteriormente la experimentación en la modalidad a distancia, sino de otras experiencias.

El Decreto 2412 de agosto 19 de 1982 por el cual se reglamenta, dirige e inspecciona la Educación Abierta y a Distancia y se crea el Consejo de Educación Abierta y a Distancia²⁰, es la primera norma específica. Este fue de naturaleza “operativa”, tanto en la definición y objetivos que explicita para la modalidad, como en las funciones del “Consejo Nacional de Educación Abierta y a Distancia”, que crea para su fomento. Los objetivos evidencian la intensión que se tenía con su fomento: “propender por una igualdad²¹ de oportunidades de ingreso a la educación superior; ofrecer a los bachilleres la oportunidad de adelantar estudios superiores, preferentemente en las

²⁰ A la “educación abierta y a distancia” se la define como “el conjunto de actividades y programas de carácter temporal o permanente, formales y no formales, que adelanten las instituciones facultadas para ello por las autoridades estatales competentes, de acuerdo con planes de formación o capacitación, total o parcialmente desescolarizados”.

²¹ Paulo Freire siempre ha defendido una igualdad que incluye el igual derecho que tienen todas las personas, grupos y pueblos a vivir sus propias opciones. Desde su Latinoamérica siempre se ha opuesto a una igualdad homogeneizadora que supone en la práctica la imposición de una única cultura a todos los pueblos y personas. Y también ha luchado radicalmente contra una diversidad y diferencia que deja en segundo plano la igualdad de derechos de todas las personas y grupos. Cuesta mucho abrir camino a un objetivo tan elemental como la igualdad en el terreno educativo. (Flecha García & Lidia, 1998)

modalidades intermedia profesional y tecnológica; y estimular la creatividad y la investigación científica”. Esta última, sin embargo, ha tenido escasas ejecuciones.

El Consejo Nacional que se crea, integrado por diversas entidades gubernamentales y asociaciones de instituciones de educación superior, tenía igualmente funciones “operativas”, y no propiamente académicas: “proponer al gobierno nacional políticas generales para el desarrollo de la educación abierta y a distancia; proponer la aplicación de prioridades y criterios para el desarrollo de los programas; auspiciar la creación de programas de acuerdo con las necesidades El primer rector, Hernando Bernal, provenía de la experiencia de Acción Cultural Popular. Una importante experiencia de capacitación campesina de la Iglesia Católica, pionera desde 1947 en la utilización del medio radial en el campo educativo, y desde 1967 en capacitación popular. Y, “se buscaron cerca de veinte educadores de buena calificación dentro de la nómina de inspectores del Ministerio de Educación y se los invitó para que se trasladaran al ICFES con escritorio y papelería para constituir el primer contingente de tutores” del país y la demanda ocupacional; proponer al gobierno nacional el proyecto anual de presupuesto para la educación abierta y a distancia; diseñar y sugerir mecanismos y fuentes de financiación que logren la ejecución de los programas; auspiciar la creación de un centro de documentación que corresponda a las necesidades del servicio de educación abierta y a distancia”.

Este primer decreto encargó del desarrollo de esta modalidad al Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior (ICFES). Así ante las circunstancias mencionadas, se recurrió más a las experiencias de otros países que a las nacionales. En particular, a las de

la Universidad Estatal a Distancia - UNED de Costa Rica, la Universidad Nacional Abierta (UNA) de Venezuela, la Universidad Nacional de Educación a Distancia A la “educación abierta y a distancia” se la define como “el conjunto de actividades y programas de carácter temporal o permanente, formales y no formales, que adelanten las instituciones facultadas para ello por las autoridades estatales competentes, de acuerdo con planes de formación o capacitación, total o parcialmente desescolarizados”. UNED de España y un poco menos por razones de idioma a la Open University. Todas ellas, en ese momento, con experiencias incipientes. Igualmente se adelantó una gran campaña de sensibilización, y se contrató un crédito internacional con el Banco Interamericano de Desarrollo, y se adelantó un programa de cooperación con Naciones Unidas.

La educación superior a distancia se visualizó fundamentalmente como una “metodología alternativa” a la creciente demanda de cupos, como una forma de “democratización y ampliación del acceso a la educación superior”, de “diversificación de la oferta de programas académicos” y de “desconcentración de la oferta educativa”. Las palabras del primer rector de la Unidad Universitaria del Sur de Bogotá (UNISUR) son indicativas al respecto: “buscar respuestas educativas a las necesidades que se van generando como resultado de los procesos de crecimiento y desarrollo de la sociedad, es sin lugar a dudas la explicación más apropiada de la aparición en Colombia de la educación superior abierta y a distancia. Vale advertir que la novedad que se plantea en este enfoque radica especialmente en la filosofía de “Abierta” como respuesta del Estado a la creciente demanda de cupos universitarios y la relativa escasa oferta de los sistemas convencionales, a pesar de la multiplicación casi espontánea de establecimiento “Estructura Técnica”. En:

Del sueño a la realidad, tos de nivel superior. Lo “abierto” es decir la posibilidad de ingreso con el cumplimiento de un mínimo de requisitos, se convierte en la forma de democratizar la educación superior. (Mena, Rama, & Facundo, 2008)

5.8. Teoría del Aprendizaje Significativo

Por otra parte; según la Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel (2017), quién plantea lo siguiente:

El aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa, que se relaciona con la nueva información, y debe entenderse como "estructura cognitiva", la cual es un conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización, en el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del alumno; no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuales son los conceptos y proposiciones que maneja, así como de su grado de estabilidad. De acuerdo a los principios de aprendizaje propuestos por Ausubel, se ofrece el marco para el diseño de herramientas metacognitivas que permiten conocer la organización de la estructura cognitiva del educando, lo cual permitirá una mejor orientación de la labor educativa, ésta ya no se verá como una labor que deba desarrollarse con "mentes en blanco" o que el aprendizaje de los alumnos comience de "cero", pues no es así, sino que, los educandos tienen una serie de experiencias y conocimientos que afectan su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio. (Ausubel , s.f.)

De acuerdo a la “Teoría del Aprendizaje Significativo” es importante destacar que la oferta educativa que se cree para las PYMES, los participantes no deben partir desde “cero”, lo anterior

debido a que la oferta académica debe estar dirigida a personas que se encuentran entre los 26 años a los 40 años, son participantes que tiene experiencia laboral pero no estudios a nivel universitario y posgradual.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipos de Investigación

Esta investigación desarrolla en un modelo de investigación mixta el cual está compuesto por lo siguiente: (investigación cualitativa, investigación documental, investigación descriptiva). Dadas las características de este trabajo de investigación se utilizan los siguientes:

Investigación cualitativa la cual se enfocó en comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. También es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico. El proceso cualitativo inicia con la idea de investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Por otra parte; la investigación documental tuvo como particularidad el utilizar una fuente primaria de insumos, más no la única y exclusiva, los documentos escritos se encontraron en diferentes formas: documentos impresos, bases de datos especializadas y documentos electrónicos. Sin embargo, según Kaufman y Rodríguez (1993) citado en el libro de Metodología de la Investigación por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), los textos monográficos no necesariamente deben realizarse sobre la base de sólo consultas

bibliográficas; es por esto se recurrió a otras fuentes como, la entrevista realizada a expertos en el tema. Las fuentes impresas incluyeron: libros, enciclopedias, revistas especializadas en educación, periódicos, diccionarios, monografías, tesis doctorales y otros documentos especializados en educación. Por otra parte, las bases de datos electrónicas, por su parte, fueron fuente de mucha utilidad, donde se encontraron: correos electrónicos, base de datos virtuales, revistas científicas de educación, documentos de sitios web, periódicos en línea y páginas Web.

Investigación Descriptiva: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas, este tipo de investigación se utilizó en la encuesta aplicada a PYMES, tanto como a personas jurídicas como naturales. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Ahora bien; esta investigación se encuentra estructurada en lo siguiente: consulta de los diferentes modelos de formación; propuesta de un modelo de formación; identificación de necesidades de formación; configuración del ambiente virtual de aprendizaje; oferta de educación informal para las PYMES ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C. En donde se diseñó un curso piloto denominado Diplomado en Logística y Negocios Internacionales con una duración de 100 horas, de acuerdo a lo anterior la presentación del diplomado es la siguiente: la globalización ha logrado transformar todos los campos del intercambio comercial y ha hecho necesario que los cambios se den en todo

el proceso que permite la satisfacción del cliente y la minimización de los costos desde el contacto con los proveedores y la producción hasta llegar al cliente final, es por esto que la logística internacional juega un papel muy importante en las exportaciones e importaciones y le exige a las organizaciones mayor competitividad de tal manera que los tiempos de respuesta al mercado sean reducidos, de la manera más eficiente e innovadora posible y con el mejor nivel de servicio ofrecido a los clientes y consumidores, el contenido de este diplomado está conformado por los siguientes módulos: comercio internacional, normatividad legal, tratados de libre comercio y acuerdos comerciales, términos internacionales de comercio (incoterms), entidades de comercio exterior, logística y distribución física, negocios internacionales, marketing internacional e intermediación cultural, desde lo tecnológico y lo pedagógico se encuentra estructurado por lo siguiente: actividades, recursos, tablón de noticias, foro de inquietudes, chat académico, cronograma de acompañamiento tutorial, ¿cómo será evaluado?, referencias bibliográficas, e-book, videos recomendados, cuestionarios, material de estudio, parciales, actividades, recursos y tareas.

6.2. Población y Muestra

El Universo poblacional está determinado por el total de PYMES existentes en Bogotá D.C., lo anterior de acuerdo con la clasificación de las empresas en Colombia²², posteriormente se segmento por localidades.

²² Clasificación de empresas en Colombia en Colombia el segmento empresarial está clasificado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, esta clasificación está reglamentada en la Ley 590 de 2000 conocida como la Ley MiPymes y sus modificaciones (Ley 905 de 2004). Microempresa: Es aquella que cuenta con: Una planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores. Activos totales por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Pequeña empresa: La pequeña empresa es aquella que cuenta con: Una planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores. Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Mediana Empresa: Cuenta con: Una planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores. Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) y treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Es importante tener en cuenta que: Para

Los tipos de muestreo aplicados de acuerdo a la investigación realizada fueron: muestra por conveniencia²³ y muestra de expertos²⁴.

La muestra de esta investigación se compone por 166 sujetos, distribuidos en 93 (56%) hombres empresarios PYMES y 7 (4%) mujeres empresarias PYMES, los cuales debían cumplir con la siguiente condición: tener renovada la cámara y comercio²⁵ para el año 2017, y que su lugar de residencia se ubicara en la ciudad de Bogotá D.C. De la misma manera se consultaron personas naturales que cumplieran con las siguientes condiciones: tener un contrato vigente y trabajar en una PYME ubicada en la ciudad Bogotá D.C. Los sujetos consultados se encuentran distribuidos en 19 (11%) hombres y 47 (28%) mujeres; los cuales fueron seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico y por conveniencia de un total de acuerdo a la muestra tomada de 166 individuos pertenecientes a las localidades de Chapinero (20), Teusaquillo (73), y Candelaria (73); las personas que fueron consultadas se encontraban activos en el mes de marzo del año 2017, sus características sociodemográficas de acuerdo a la edad de los encuestados se encuentran entre los 18 años y los 41 años de edad.

la clasificación de las empresas que combinen el número de trabajadores y el valor de los activos totales, prevalece el valor de los activos totales. Por ejemplo, un empresario tiene una empresa con 9 trabajadores y sus activos totales ascienden a 550 salarios mínimos, por lo tanto, tendrá una pequeña empresa y no una microempresa. (Mincomercio Industria y Turismo, 2004)

²³ Muestras por conveniencia: simplemente casos disponibles a los cuales tenemos acceso. Tal fue la situación de Rizzo (2004), citado en el libro de Metodología de la Investigación por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Quien no pudo ingresar a varias empresas para efectuar entrevistas con profundidad en niveles gerenciales, respecto a los factores que conforman el clima organizacional y, entonces, decidió entrevistar a compañeros que junto con ella cursaban un posgrado en Desarrollo humano y eran directivos de diferentes organizaciones, en el caso de esta investigación al aplicar encuestas a empresarios (personas jurídicas) y Empleados (personas naturales), se seleccionó como lugar para efectuar las encuestas las Cámaras de Comercio de la ciudad de Bogotá D.C.

²⁴ Muestra de expertos: En ciertos estudios es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema. Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas o la materia prima del diseño de cuestionarios. Este muestreo se aplicó ya que se consideró que eran las personas idóneas para responder la pregunta formulada. Esta muestra es válida y útil ya que los objetivos del estudio así lo requieren. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

²⁵ Cámara de Comercio de Bogotá (CCB) tiene más de 400.000 empresas registradas y renovadas con corte al 31 de octubre de 2015. El 87% de las unidades productivas registradas y renovadas son microempresas del total de empresas registradas y renovadas, el 87% son microempresas (350.265), el 9% pequeñas empresas (38.151), el 3% medianas (10.533) y el 1% grandes empresas (3.597). La región Bogotá- Cundinamarca es el motor de la economía colombiana por el tamaño, la dinámica de sus actividades productivas, la generación de empleo y la fortaleza de su actividad empresarial, dado que genera el 31% del PIB Nacional (Camara de Comercio de Bogotá D.C., 2016).

Con respecto a la muestra de expertos se entrevistaron sujetos que tuvieran relación directa con la educación presencial y virtual, lo anterior permitió identificar y describir percepciones y características generales de las personas consultadas.

Para calcular el tamaño de la muestra suele utilizo la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador, que para este caso se tomó 5% (0,05).

6.3. Recolección de Datos

La recolección de datos se realizó a partir de tres tipos de instrumentos: la encuesta analítica²⁶, la entrevista estructurada²⁷ y técnica de revisión documental consultando los diferentes Modelos de Formación existentes, identificados en la Unión Europea, España y Colombia.

Por otra parte; se tomó la encuesta como el instrumento pertinente, pues constituye una herramienta fundamental para el estudio de las relaciones sociales. Como este instrumento constituye un medio indispensable para conocer el comportamiento de grupos de interés social y tomar decisiones sobre ellos, se diseñó el instrumento se orientó hacia una encuesta de tipo exploratorio-descriptivo que permitió un acercamiento al fenómeno estudiado para precisar sus características mediante la descripción del mismo, y obtener la identificación de rasgos generales o dimensiones del problema de las PYMES y con el fin de hallar identificar categorías de análisis o de esquemas conceptuales necesarios para obtener información relevante en el contexto de este trabajo de investigación.

Con el fin de realizar el levantamiento de la información, fue necesario el diseño de dos tipos de encuestas: la primera encuesta dirigida a PYMES, la cual se aplicó en las Camaras de Comercio de Bogotá y ubicadas en la zona centro; en este lugar se les solicitó a los empresarios que diligenciaran la encuesta diseñada para ellos y la segunda encuesta se aplicó a personas naturales y posteriormente se realizó una entrevista a expertos.

²⁶ Las Encuestas analíticas tratan de indagar y analizar las relaciones que se producen entre las diversas variables que integran la hipótesis por comprobar, cuya función es de carácter explicativo. El objeto de este tipo de encuesta es indagar las causas que determinan o condicionan la aparición de ciertos hechos o el desarrollo de procesos sociales específicos. (Zapata, 2005)

²⁷ Entrevista Estructurada: El investigador planifica previamente las preguntas mediante un guion preestablecido, secuenciado y dirigido, por lo que dejan poca o ninguna posibilidad al entrevistado de réplica o de salirse del guion. Son preguntas cerradas (sí, no o una respuesta predeterminada). Esta entrevista se crea específicamente para empresarios de las PYMES ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C. (Rivera, 2016)

Los instrumentos aplicados permitieron evaluar algunos items los cuales al tabularlos arrojaron unos datos de forma *cuantitativa* (Ver anexo 1 entrevistas), y logró identificar algunos aspectos desde el punto de vista *cualitativo* (Ver anexo 2 encuestas). Este hecho implica que la presentación de los resultados se realizó en forma porcentual, en este documento, no reciben un tratamiento estadístico pero si porcentual y sirven como confirmación y complemento del análisis cualitativo.

Con el fin de recoger los resultados se aplicaron dos tipos de encuestas: la primera a personas jurídicas y la segunda a personas naturales, quienes se encuestaron con el fin de obtener sus percepciones con respecto al conocimiento que tenían sobre lo que significa un modelo de formación, por otra parte se identificaron sus necesidades de formación, la modalidad en la cual les gustaría estudiar; en el caso de la encuesta a personas naturales se realizó trabajo de campo en las Camaras de Comercio de Bogotá zona centro; donde se aplicaron 100 encuestas a empresarios PYMES, con el fin de lograr aplicar dichas encuestas y encontrar a las personas que cumplieran con este perfil. La recolección de información, se realizó en las distintas camaras de comercio ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C., por otra parte para las encuestas aplicadas a las personas naturales se aplicaron 66 encuestas; los requisitos para no ser descartados fueron estar trabajando y pertenecer a una PYME, ya que el interés principal de esta investigación es identificar necesidades de formación y otros aspectos específicos que se pueden ver en las preguntas que conforman la encuesta aplicada, posteriormente se realizó la tabulación del instrumento, se construyó la matriz de resultados de criterio de aceptación, se construyeron las gráficas y se interpretaron los datos, por otra parte, se realizó una entrevista cualitativa que permitió reconocer

las opiniones de los expertos entrevistados con respecto a su percepción de la educación presencial vs la educación a distancia y la facilidad que se tiene en el momento de acceder a la educación.

6.4. Fases de la Investigación

Por otra parte, se desarrolló este trabajo de investigación por medio de las siguientes fases:

Primera Fase. (Etapa preparatoria): en ella se realizaron las siguientes actividades: se inició con la indagación bibliográfica y la reconstrucción de los antecedentes investigativos. se profundizó en la exploración de la literatura relacionada con las disciplinas mencionadas, determinación de la muestra, determinación de los procedimientos metodológicos con el fin de realizar la recopilación de datos y posteriormente se realizó el diseño y validación de los instrumentos de recolección de información: entrevistas y encuesta Inicio de la observación.

Segunda Fase. (Trabajo de campo): en ella se realizaron las siguientes actividades: recolección de la información a través de los procedimientos señalados, desarrollo de entrevistas para obtener información para conseguir datos focalizados y aplicación de las encuestas (estructurada exploratoria y encuesta estructurada descriptiva); las entrevistas a expertos, las encuestas y los documentos escritos recopilados, desarrollo del proceso de descripción y evaluación de los procedimientos para afinar y formalizar los instrumentos de análisis, de la información e identificación de resultados.

Tercera fase. (Interpretativa): en ella se realizarán las siguientes actividades: se realizó el proceso de análisis, interpretación y discusión del corpus. Explicitar de manera sistemática los resultados de la investigación.

Curta Fase. (Diseño del Modelo): se diseñó el modelo de formación propuesto, descripción de la estructura del ambiente de aprendizaje, en torno a los procesos de formación en el contexto de las pequeñas y las medianas empresas.

Quinta Fase. (Resultados): redacción y especialización de los resultados.

7. RESULTADOS

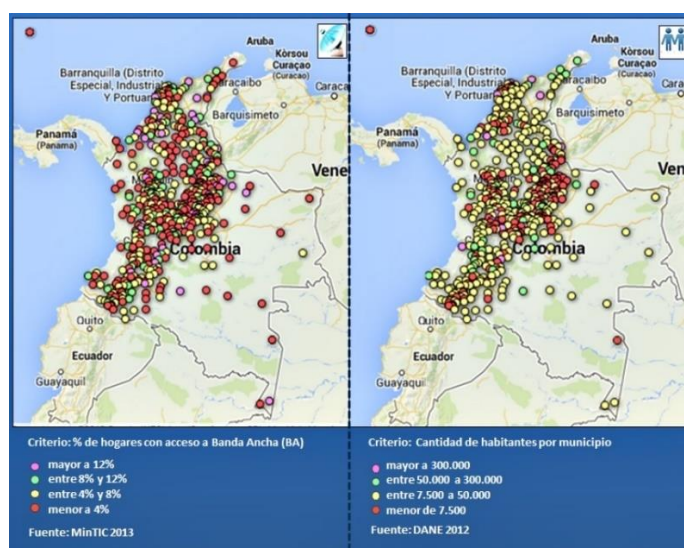
En cuanto al ejercicio realizado diagnóstico de las necesidades de formación en educación informal en las PYMES ubicadas en la ciudad de Bogotá, se tuvo en cuenta, el concepto de educación inclusiva, dado que, a nivel internacional el concepto de inclusión educativa ha sido adoptado por organismos como la UNESCO²⁸. Por otra parte, con el fin de llevar a cabo una correcta coherencia en esta investigación se consideró de suma importancia consultar informes que evidenciaran los recursos con los que cuenta Colombia en temas de conectividad, lo anterior está relacionado con el tema de investigación ya que, sin internet, tecnología y conocimiento, no sería pertinente ofertar educación virtual y capacitación empresarial para PYMES. Por lo anterior, es importante tener en cuenta la conectividad del país con el fin de evidenciar la viabilidad para ofertar educación informal para las PYMES, es por esta razón que se realizó la revisión del informe sobre la situación de conectividad de Internet y banda ancha en Colombia. Este documento publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo No. IDP-DP-358, es importante mencionarlo ya que trata el concepto de inclusión digital, el cual en Colombia crece sostenidamente. Por esta razón, este país fue reconocido como el de mejor política pública en TIC en el mundo, gracias a la implementación del Plan *Vive Digital*, cuyo objetivo principal es impulsar la masificación del uso de Internet, la apropiación de tecnología y de la creación de empleos TIC directos e indirectos, con la finalidad de reducir el desempleo, reducir la pobreza, aumentar la competitividad del país y dar un salto hacia la prosperidad democrática, gracias a esta iniciativa pública, las conexiones a Internet han

²⁸ Esta organización concibe la educación inclusiva como el desarrollo de estrategias que posibiliten una igualdad de oportunidades auténtica. Esa adopción representa una intención de construir un camino alternativo al de la integración educativa. En este sentido, la UNESCO define la educación inclusiva como:

Un proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para llegar a todos los educandos; por lo tanto, puede entenderse como una estrategia clave para alcanzar la educación para todos (EPT) como principio general, el cual debería orientar todas las políticas y prácticas educativas, partiendo del hecho de que la educación es un derecho humano básico y el fundamento de una sociedad más justa e igualitaria. (Parra Dussan, 2010)

crecido en un 150%, pasando de 2,2 millones a 5,5 millones en 2012. Las micro, medianas y pequeñas empresas (MiPymes) conectadas a Internet presentan un crecimiento de 114%, pasando del 7% al 15% en 2012. A finales de 2011 se contrató fibra óptica para conectar a 1.078 municipios del país, aumentando de 29% a 96% la cobertura nacional de Internet de alta velocidad. Ya se cuenta con 325 municipios conectados con fibra óptica, y 6.000 personas ya se encuentran registradas para iniciar entrenamiento en el desarrollo de aplicaciones y negocios TIC. Por otro lado, mediante el programa *Compartel del Ministerio TIC*. (Marín, Xavier, & Antonio, 2014)

Figura 7 Comparación de Banda Ancha y Población de Colombia



Tomado de: (Marín, Xavier, & Antonio, 2014)

Por otra parte, en este mismo informe en la línea de educación el Ministerio de Educación Nacional ha creado un conjunto de estrategias de innovación educativa con el uso de las TIC, lo anterior con el fin de impulsar la educación y la apropiación de las TIC en los usuarios finales. Es así como, en el año 2014, se contaba con 1.182.000 computadoras disponibles en las escuelas públicas, con un promedio de 8 estudiantes por computadora, se identifica también que las sedes educativas beneficiadas son 29.684, dentro de las cuales

el 94% de los estudiantes tienen acceso a Internet, por otra parte, el 80% de los docentes y directivos habrán participado en programas de formación de competencias digitales y el 50% de los docentes estarán certificados en el uso de TIC. Adicionalmente para el aporte de la inclusión digital de Colombia, se tiene la Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada (RENATA), que provee de una plataforma avanzada de colaboración para el desarrollo de la educación, la investigación, la innovación y la cultura. Esta red plantea unas iniciativas importantes de consolidación en los próximos años para promover el desarrollo de las TIC: para el año 2014, se identificaron 156 instituciones conectadas, 110 proyectos financiados, 30 repositorios de contenidos, 16 nodos vinculados a Grid Colombia, 5 nuevas comunidades apoyadas, 800 personas capacitadas y 1.000 personas asistentes al Seminario Internacional de eCiencia. (Marín, Xavier, & Antonio, 2014)

Por otra parte; consultando el documento: La Educación Superior a Distancia y Virtual en Colombia Nuevas Realidades, publicado en el año 2013, por la asociación de instituciones de educación superior con programas a distancia y virtual menciona que el número de pregrados y posgrados virtuales apenas cubre el 2.5% de toda la oferta de programas activos, mientras que en distancia la cifra llega al 9%, y la progresión estadística muestra que la creación de nuevos programas virtuales casi que duplica la de programas a distancia tradicional. De acuerdo lo anterior se puede identificar que en poco tiempo la tendencia es un crecimiento en la oferta programas virtuales que, de distancia tradicional, en gran medida por el hecho de que Colombia ha ido creciendo exponencialmente su conectividad de internet en la mayoría de regiones del país. (Arboleda & Rama, 2013)

Por otra parte; se identifica que Colombia le está realizando una apuesta a la educación virtual. Así es como se evidencia la creciente demanda, que en los últimos 5 años aumentó en un 500 por ciento. Sin embargo, según las cifras del Ministerio de Educación, en el año 2010 eran 12.000 estudiantes los que se educaban en esta modalidad y en el 2015 son 65.000. Así mismo, informa que la cartera educativa, la oferta de programas virtuales se ha multiplicado por 4 en el mismo periodo, pasando de 122 a 487 en todos los niveles formativos; esta cifra también es reveladora porque entre 2007 y 2010 esta modalidad de estudio solo creció un 58 por ciento, es decir, en el último lustro existió un auge de nuevos estudiantes que accedieron a la educación a través de plataformas digitales de educación superior. (Lizarazo, 2015)

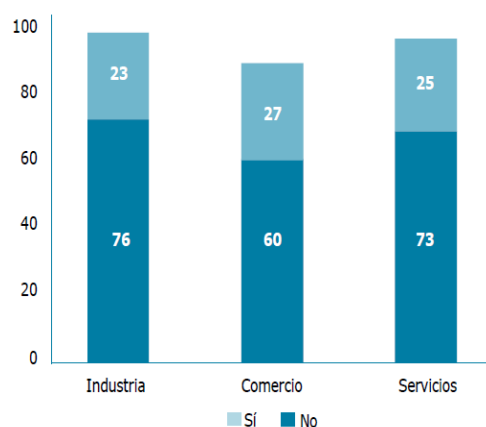
7.1. Necesidades de Formación de las PYMES ubicadas en la ciudad de Bogotá

Teniendo en cuenta la relevancia de esta investigación para el desarrollo económico, social y educativo del país, se realizó la consulta de la Gran Encuesta PYME realizada por el Centro de Estudios Económicos de ANIF, con respecto al Mercado Laboral, donde se pudo evidenciar lo siguiente:

Como primera medida se les preguntó a los empresarios capitalinos si la formación profesional ofrecida por el Sena y otros centros educativos públicos o privados respondía a las necesidades de su empresa. Se encontró que en su gran mayoría sí responde a sus necesidades, con el 76% de las respuestas positivas para industria, 60% para comercio y 73% en servicios (ver figura 7). (ANIF Centro de Estudios Económicos, 2016)

Figura 8 La formación profesional ofrecida por el Sena y otros

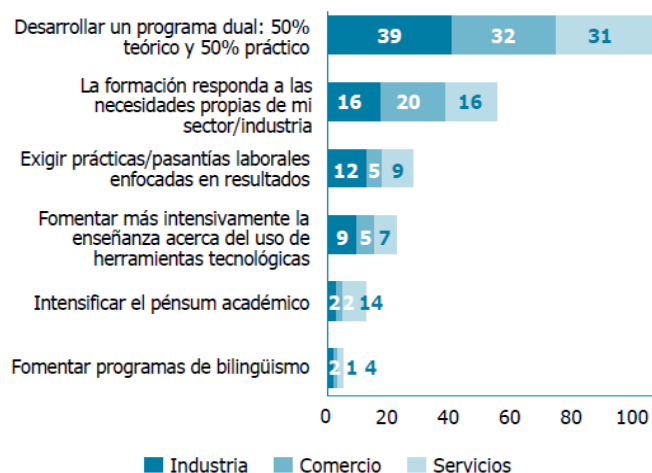
centros educativos públicos o privados responde a las necesidades de su empresa (%)



Tomado de: (ANIF Centro de Estudios Económicos, 2016)

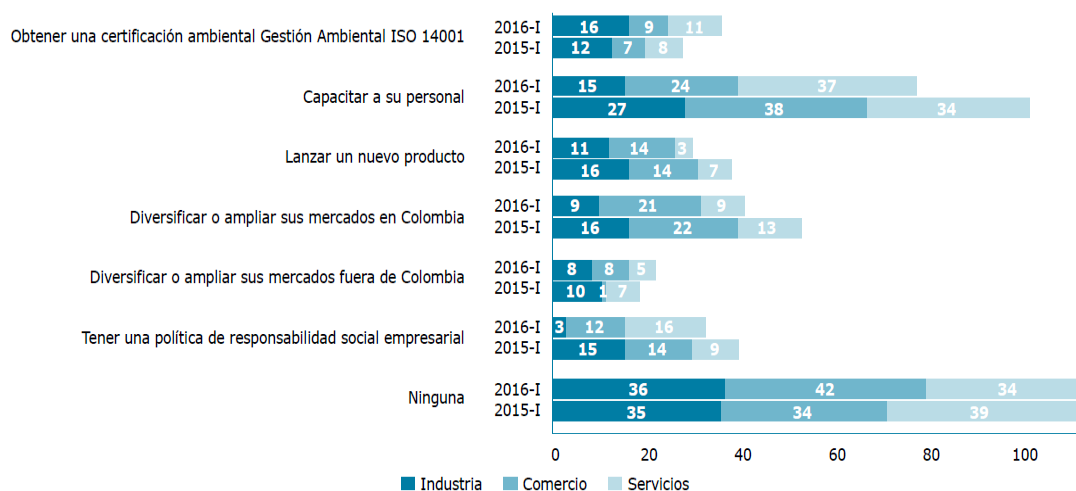
A quienes consideraban que la formación es insuficiente se les preguntó en que podría mejorar o cambiar. Los tres sectores coincidieron al demandar el desarrollo de programas duales que combinen la teoría con la práctica como primera opción (39% industria, 32% comercio y 31% servicios). La segunda medida más solicitada por los tres sectores fue una formación acorde con las necesidades de su sector (16% industria, 20% comercio y 16% servicios). Para las Pymes industriales y de servicios la tercera medida que debería ser adoptada es exigir prácticas/pasantías laborales (12% y 5% respectivamente), mientras que para el sector de servicios el tercer cambio más solicitado es intensificar el pensum académico (14%), (ver figura 8). (ANIF Centro de Estudios Económicos, 2016)

Figura 9 Si considera insuficiente la oferta educativa, en su concepto qué se debería cambiar/mejorar (%)



Tomado de: (ANIF Centro de Estudios Económicos, 2016)

Figura 10 Acciones de mejoramiento (%)



Tomado de: (ANIF Centro de Estudios Económicos, 2016)

La expansión en cobertura educativa es, sin duda, uno de los avances sociales más importantes que logró Colombia en las dos últimas décadas. Mientras que en 1.990 las

tasas de cobertura bruta en educación secundaria y superior eran, respectivamente, de 52% y 15%, para el año 2.012, éstas se habían incrementado a 93% y 46%¹. Este incremento notable no sólo ha sido consecuencia de mayores inversiones en capital humano por parte de los hogares, sino también el resultado de políticas públicas orientadas a aumentar el acceso a la educación, como fueron el incremento en la oferta de crédito subsidiado y la expansión geográfica de las instituciones educativas. En el mismo periodo el país también hizo un importante esfuerzo para ampliar la oferta de programas de formación que se ofrecen fuera del sistema educativo formal. Desde los años 90, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que es el principal proveedor público de formación para el trabajo en el país, incrementó sus cupos de manera sostenida. Mientras que en 1999 el SENA ofreció 979.000 cupos para programas de capacitación, la oferta en 2014 superó los 7 millones. La matrícula en programas privados de capacitación en el país también creció sustancialmente. En el periodo 2010-2013, el total de estudiantes en programas de formación para el trabajo fuera del SENA prácticamente se duplicó, pasando de 232.000 a 446.000². Colombia ha hecho, pues, no sólo grandes avances en el acceso a la educación formal, sino también esfuerzos importantísimos para aumentar la cobertura en programas de capacitación. (González & Rosas, Inter-American Development Bank, 2016)

A continuación, y como resultado del análisis se consultó la oferta académica de los programas de formación que ofrecen las diferentes entidades de educación.

Tabla 8. Programas de Formación Académica

Instituciones Educativas	Programas Formación Académica
Universidad de los Andes	Otorrinolaringología: Medicina basada en la evidencia, Avances en prevención y rehabilitación cardiovascular, Curso Derechos

	<p>de autor en contenidos digitales, Curso ¿Cómo mejorar la forma de hacer investigación?, Curso Fuentes de financiación y formulación de proyectos sociales en la cooperación euro-latinoamericana, Curso Derecho y gestión deportiva, Curso La lógica de la resiliencia y su aplicación en las organizaciones, Programa Profesionales Régimen de Insolvencia, Consejería para la prevención temprana del consumo de sustancias psicoactivas, Curso Desarrollo de prototipos electrónicos en IoT, Curso Innovación y gestión de servicios jurídicos,</p> <p>Curso de Asociaciones Público Privadas (APP), Curso Usos de la realidad virtual y aumentada, Curso Técnicas de argumentación verbal y escrita para abogados, Curso Actualización en los procesos de la posproducción audiovisual, Curso Introducción al análisis de datos para la toma de decisiones, Curso Mindfulness y la psicología: una aproximación desde la práctica y la evidencia empírica, Diseño de cursos en modalidad mixta o blended, Curso Indicadores y medición en la gestión de proyectos, las políticas sociales y el desempeño organizacional, Curso taller El arte de hacer libros, Curso Gamificación educativa: Uso de mecánicas de juego en ambientes de aprendizaje y entrenamiento,</p> <p>Curso taller Laboratorio de dibujo, Curso de investigación en salud y epidemiología, Curso Biomecánica de la voz cantada: salud y estética, Curso Gestión de TI, Curso Lean Project Management y Lean Construction, Taller práctico Assessment center: herramientas para la evaluación de competencias y toma de decisiones, Curso Gerencia de proyectos - modalidad blended, Curso de actualización en tributación colombiana, Curso Mapas</p>
--	---

	<p>territoriales y manejo de información georreferenciada para la toma de decisiones, Curso Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y construcción de paz en Colombia, Curso Dirección jurídica de empresas, Curso Lineamientos para la gestión de proyectos en construcción de paz, Curso Bioestadística I: análisis de datos biológicos en R, Curso Gestión Pública, Curso Criminalística y ciencias forenses, Curso Psicología del desempeño humano: herramientas para acompañar el desarrollo individual y colectivo</p> <p>Primer Congreso Internacional de Asuntos Estudiantiles NASPA-LAC “Desafíos y Sentido”, Curso Gerencia del riesgo e implementación de coberturas, Curso Legal English for Business, Curso Behavioral Economics: fundamentos, aplicaciones y enfoque experimental, Curso Economía digital y regulación de los nuevos mercados digitales, Taller Comunicación persuasiva: comunicaciones efectivas conducen a acuerdos efectivos, Taller de periodismo escrito para no periodistas, Curso Incorporación de la gestión del riesgo en el ordenamiento territorial, Curso Trombosis en MMII y manejo de sus secuelas, Curso Integrated Project Delivery y Building Information Modeling (BIM).</p>
Universidad Eafit	<p>Contratación estatal, desarrollo de habilidades directivas, análisis financiero, merchandising, formación de auditores, construcción de plan de mercadeo, marketing pharma, habilidades de expresión oral y escrita, protocolo y etiqueta, inteligencia emocional, comunicación humana y comunicación asertiva.</p>
Unipymes	<p>Reglamento interno de trabajo, gestión de compras e inventarios, marketing y servicio al cliente, planeación financiera, cómo manejar las comunicaciones empresariales, gerencia de servicio</p>

	<p>al cliente, gerencia en marketing online y gerencia de ventas, prevención contra el lavado de activos, implementación de la factura electrónica, consultorio contable, información exógena, impuestos nacionales municipales, declaración de renta de personas naturales, asalariadas y profesionales independientes, gerencia de comercio internacional, reforma al estatuto aduanero, gestión de compras, planeación estratégica, gestión de tecnología empresarial, gestión de la responsabilidad empresarial, gerencia de modelos de aprendizaje, líder coach, gerencia tributaria, gerencia y gestión y normas ambientales, certificado de auditores, derecho laboral y seguridad social, gestión estratégica de talento humano, protección y registro de bases de datos.</p>
Price Waterhouse Coopers	<p>Diplomado Ejecutivo Dual, NIIF Plenas y Pymes, Diplomado en Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos, Diplomado en Alta Gerencia de Marketing Digital, Curso de Preparación para la Certificación IFRS, Diplomado en Fundamentos de Auditoría Internacional, Seminario en Dirección de Proyectos, Diplomado de Impuestos con Énfasis Jurídico, Diplomado en Transformación Digital, Seminario de Preparación para Examen de Certificación PMP y Design Thinking aplicado a la venta y los negocios. Experto Internacional.</p>
Universidad EAN	<p>Diplomado en Administración y Gestión de Riesgos (SARLAFT Y SIAR), Diplomado en Normativa Contable para Empresas del Sector Público, NIC-SP (IPSASB), Diplomado en NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) para Pymes con Énfasis en Casos Prácticos - Post Implementación, Diplomado en NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) con Énfasis en Casos Prácticos Post-Implementación</p>

Instituto Colombiano de capacitación empresarial	Liderazgo empresarial, Servicio al cliente con calidad, Técnicas de ventas, Negociación, Formación de Equipos de Alto Desempeño, Motivación, Etiqueta y protocolo para ejecutivos, Administración básica, Contabilidad, Planeación estratégica, Seguridad industrial, Etiqueta y protocolo en el servicio, Atención y Servicio al cliente con PNL, Formación humana, Clima organizacional, Gerencia de talento humano, Finanzas, Salud ocupacional, Relaciones interpersonales, Atención al Cliente, Nueva Reforma Tributaria, Normas, Internacionales Contables, Sistemas de información, Tablas de Retención documental, Administración de archivos, Redacción y Ortografía, Oratoria.
Fenalco	Coaching y éxito comercial, administración del talento humano, fundamentos contables, habilidades de gestión y equipos de trabajo, venta consultiva, marca personal, estrategias de mercadeo y merchandising aplicadas, estrategias de ventas y servicio al negocio, Excel básico, Excel intermedio, Excel avanzado.
Cámara y Comercio	Derecho comercial, gerencia estratégica de mercadeo, empresas de familia, auditoria y revisoría fiscal, formación de conciliadores en derecho, liderazgo y gerencia, arbitraje nacional e internacional, sistemas integrados de gestión de calidad, finanzas, impuestos, gerencia de producción y operaciones, responsabilidad social empresarial, gestión logística internacional, administración de la propiedad horizontal, sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, gestión del fraude corporativo, gerencia de crédito, cartera y cobranza, cultura

	empresarial, gerencia y administración integral de empresas, atención y servicio al cliente.
Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)	Deportes, automotriz, salud ocupacional, entrenamiento físico, actividad física para adultos mayores, asistente administrativa, trabajo seguro en alturas, mercadeo y logística, bilingüismo, planes de negocio, seguridad y salud para el sector de vigilancia, Microsoft Excel, Microsoft Power Point, paquete contable SIIGO, mantenimiento de motocicletas, mantenimiento de motores diésel, gasolina y gas, electricidad automotriz, primeros auxilios, servicio al cliente, tecnologías de la información y las telecomunicaciones TIC, tintorería y textiles, confecciones, producción de calzado, actividad física para adultos mayores

Tomado de: elaboración propia

En las anteriores instituciones se puede identificar que las modalidades en las cuales se ofrecen estos programas de formación son: presencial, semi-presencial y virtual.

Sin embargo se identifica que la institución pública más representativa en Colombia encargada de ofrecer programas de formación complementaria es el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), quien este caso es la institución más representativa en la oferta de formación empresarial; lo anterior de acuerdo al informe reporte de datos de formación profesional en Colombia 2016²⁹, el cual es publicado por el observatorio del SENA; donde se menciona que los egresados certificados por nivel de formación entre los años 2010-2014 del total de egresados del SENA el 89% se certificaron en programas de formación

²⁹ Reporte de datos que consolida la información que le permite al SENA identificar la pertinencia de la formación y articularla con las demandas del mercado laboral garantizando la empleabilidad de nuestros aprendices. (Prada , 2016)

de los niveles técnico y tecnológico, seguidos por programas del nivel auxiliar (4%), especialización (4%) y operario(3%). (Observatorio Sena, 2016)

Es importante mencionar que: lo que no se puede identificar en ninguno de estos informes, es lo siguiente: no es una cultura para las PYMES colombianas capacitar a sus empleados permanentemente en Diplomados, Cursos, Seminarios y Talleres. Por otra parte, realizando la revisión de estadísticas y datos no se encuentran informes detallados sobre estadísticas de capacitación empresarial; lo anterior debido a que este tipo de educación es de carácter informal; pero lo que sí es importante resaltar es que de acuerdo al informe del observatorio del (SENA); la empresa puede disponer de talento humano competente formado según las necesidades reales de la empresa, lo cual aumenta la lealtad, motivación, identidad y compromiso de los trabajadores de la empresa, esto trae como consecuencia que se incrementen los niveles de productividad y competitividad, y que se reciba transferencia metodológica en el fortalecimiento de competencias laborales.

A continuación, se presentan la oferta educativa del SENA y estadísticas del DANE. Lo anterior es importante debido a que de acuerdo a los resultados de esta investigación, se tomarán acciones para aplicarlas en la realidad al identificar las necesidades de formación en las PYMES, teniendo presente que al observar los diferentes Diplomados y Cursos ofrecidos no guardan coherencia de acuerdo a lo ofertado por el SENA y de acuerdo a las necesidades de formación de los empresarios y empleados, también se identificarán los temas y áreas del conocimiento en las cuales las PYMES se encuentran más débiles; esta técnica es conocida como estudio de factibilidad en educación con

el fin de identificar la viabilidad de la oferta académica y poder ofrecer capacitación y formación empresarial; lo anterior se evidencia en el resultado de las encuestas.

De acuerdo a lo anterior; se consideró importante revisar la plataforma de educación del SENA “Sophia Plus” donde etimológicamente la palabra “Sophia” proviene del griego que significa sabiduría o conocimiento aplicado, y como su sigla lo indica es un Sistema Optimizado para la Formación Integral y Aprendizaje activo, es el nuevo aplicativo que tiene el SENA, para la gestión eficiente, transparente, flexible y de calidad de los procesos de formación de la entidad.

El programa Sena Sofía Plus, es una herramienta virtual muy importante y relevante en el proceso de aprendizaje para los instructores, aprendices, directivas y para toda la comunidad Sena en general. Primero, es un programa que les permite a los colombianos visualizar la oferta educativa que hay en el momento a nivel nacional, ahí se publican las fechas de inscripciones, pruebas virtuales, resultados y notificaciones para los procesos de selección y oferta programas en las siguientes modalidades.

- Presencial: en las instalaciones del Centro, en las sedes de las instituciones con las que haya convenios administrativos, o en las aulas móviles³⁰.
- Virtual: mediada por la plataforma de capacitación multimedia en línea o fuera de línea y los recursos tecnológicos disponibles vía Internet (correo, sistema de información, Comunidad Educativa SENA, chat, foros y otros servicios).

³⁰ Aula digital o autosuficiente: es un aula en la que se encuentran los recursos tecnológicos necesarios para posibilitar al alumnado el acceso a la información y la comunicación que nos proporciona la red y los sistemas de presentación multimedia disponibles en estos tiempos. (Educación y nuevas tecnologías, 2017)

En la consulta realizada en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), portal colombiano que permite acceder a una variada oferta de programas gratuitos de formación titulada, virtual, complementaria para las empresas a través de Sofía Plus, se identifica que en la ciudad de Bogotá D.C. se ofertan 76 programas de formación ver (Tabla 8).

Por otra parte, de acuerdo con la consulta realizada en la página de la Cámara y Comercio de Bogotá, [hipervínculo eventos y capacitaciones](#) se ofrece lo siguiente: Seminario (86), Diplomado (49), Taller (19), Exposición (18), Conferencia (16), Diplomado virtual (15), Programa especializado (12), Charla (6), Programa Tutor (6), Posgrado (3), Convocatoria (2), Asesoría (1), los cuales están orientados en los siguientes temas: Gerencia, Administración, Negocios Internacionales, Gobierno Corporativo, Planeación Estratégica, Producción, NIIF, Habeas Data, Coaching para las Ventas, Habilidades Gerenciales, Seguridad en Pacientes, Secretarías Ejecutivas de Alto Desempeño, Aspectos Tributarios y Nomina, Legislación Aduanera, Balanced ScoreCard, Diseño de Vitrinas, Régimen Cambiario, Contratación de Personal, Prevención de Riesgos del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, Imagen Protocolo y Negocios, Protocolo y Etiqueta Empresarial, Marketing Digital, Gerencia y Fidelización de Clientes, Relaciones Públicas, Técnicas de Ventas, Servicio al Cliente, Gerencia Comercial, Auditoría Forense, Nuevas Tendencias en Cobranza y Recaudo de Cartera, Pensamiento Estratégico y Prospectiva, Planeación Presupuestal, Gerencia de proyectos - Estándar ISO 21500 y PMI 2015, Programación Neurolingüística PNL, Archivo y Gestión Documental, Gestión Integral de Riesgos, Logística y Transporte internacional, Gestión Telefónica, Normatividad Ambiental Empresarial, Desarrollo de Nuevos Productos y Desarrollo de habilidades para el personal Front Office. (Cámara de Comercio de Bogotá, 2017)

Sin embargo, según la información suministrada por las Cámaras de Comercio del país, fundamentalmente las de Bogotá D.C, Barranquilla, Medellín y del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), a través de las cifras oficiales estimadas para la industria, se evidencia que la aceptación empresarial sobre los profesionales egresados de programas de formación técnica o profesional en la modalidad de e-learning en el contexto colombiano depende del modelo productivo de las relaciones laborales y del trabajo habitual en red hoy llamado teletrabajo de acuerdo a la ley 1221 de 2008, que desarrollan algunas empresas en donde se demanda trabajo en equipo y entre equipos, sin embargo en lo que concierne al sector educativo se conoce que hasta el momento no existe un censo que indique cuantos profesionales egresados de programas de pregrado e-learning (especializaciones, maestrías y doctorados), han egresado de universidades nacionales y extranjeras en la modalidad e-learning. Al respecto, las instituciones que ofertan estos programas manifiestan que es una población extremadamente baja, pero no expresan cifras concretas sobre la cantidad de egresados y promociones graduadas.

El sector empresarial colombiano ha determinado una serie de insuficiencias, con independencia de los modos de actuación típicos de las diferentes profesiones en los profesionales, manifiestas en tendencias referidas a: baja capacidad de integrar y aplicar conocimientos en el desarrollo profesional, un dominio limitado de técnicas y estrategias para mantener información actualizada, no es frecuente que los profesionales desarrollen investigaciones para responder a necesidades en el lugar de trabajo, la capacidad de comunicación efectiva y asertiva en el desempeño laboral se convierte en un obstáculo permanente, los vínculos entre desempeño laboral con el contexto social son escasos. (Medina & Huertas, 2010)

El sector empresarial considera que la educación debe formar al estudiante con la proyección de ampliar su capacidad mental para adaptarse a las diversas condiciones de manera rápida. Es sabido que los trabajadores que ingresaron al sector productivo antes del año 2.000, tienen un comportamiento más tradicional, son muy conservadores en sus modos de actuación y asumen con dificultad los cambios. Aunque las funciones del trabajador son en esencia las mismas, en la actualidad los requerimientos son diferentes a los tradicionales en cada funcionario incorpore a su desempeño niveles de gestión, de coordinación de tareas y capacidad para realizar sugerencias de acuerdo con el dominio del desempeño laboral, los empresarios aseguran que los diferentes desarrollos tecnológicos revelan la necesidad de desarrollar competencias laborales que deben ser dominadas por los trabajadores por esto es necesario que los empleados y los empresarios se concienticen en una formación permanente, ya que la formación por competencias debe ser uno de los retos que debe asumir la educación colombiana en los diferentes contextos de formación; capacitación empresarial, educación técnica, tecnológica y profesional, sin importar que los programas se oferten en la modalidad presencial, distancia o virtual (Medina & Huertas, 2010).

Por otra parte, al realizar esta investigación, se identifican las siguientes necesidades de formación de las PYMES:

1. El empresario manifiesta el interés de capacitarse en modalidad online en un 60% y el empleado le interesa capacitarse en un 66% a nivel presencial y preferiblemente en su empresa, con respecto a la modalidad semipresencial se desea capacitar en un 16% pero si les parece muy importante el material de estudio suministrado por medio de la plataforma

virtual de aprendizaje, otro beneficio que se identifica es que el apoyo por medio de la plataforma evita desplazamientos.

2. Se identificaron los métodos de enseñanza que más interesan los cuales son: Aprender enseñando, aprender diseñando, estudio de casos, aprendizaje guiado, aprendizaje cooperativo.
3. Se identificó que existe cada vez mayor interés en capacitar y capacitarse, constantemente para lograr un mejor desempeño en el momento de realizar las labores.
4. Las necesidades de formación tanto para los empresarios y empleados por lo general son a nivel técnico, tecnólogo, pregrado, diplomados, cursos, seminarios y talleres.
5. Los empresarios PYMES desconocen los siguientes temas: Tecnología, Marketing y ventas, investigación de mercados, planeación estratégica, sistemas integrados de gestión de la calidad, logística, negocios internacionales, manejo de inventarios, finanzas, pago de impuestos, implementación de las NIFF PYMES, modalidades de contratación de talento humano, liquidación de la nómina y pago de parafiscales, leyes de funcionamiento, planes de negocio, formulación y evaluación de proyectos, afiliaciones al sistema de seguridad social, salud ocupacional, implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, costos de producción, investigación, innovación y desarrollo, producción limpia, responsabilidad social y cuidado del medio ambiente.
6. Las áreas de conocimiento de mayor interés son: Tecnología, ingeniería, ciencias empresariales, educación y arquitectura.
7. Se identificó que la mayoría de los empresarios pertenecen a estrato medio, medio bajo y medio alto y que el 9% les interesa estudiar pregrado y 22% quiere estudiar una carrera tecnológica, lo anterior evidencia que los empresarios se dedicaron a ser empresarios

buscando un fin netamente económico y no a formarse a un nivel universitario y mucho menos a estudiar a un nivel de postgrados.

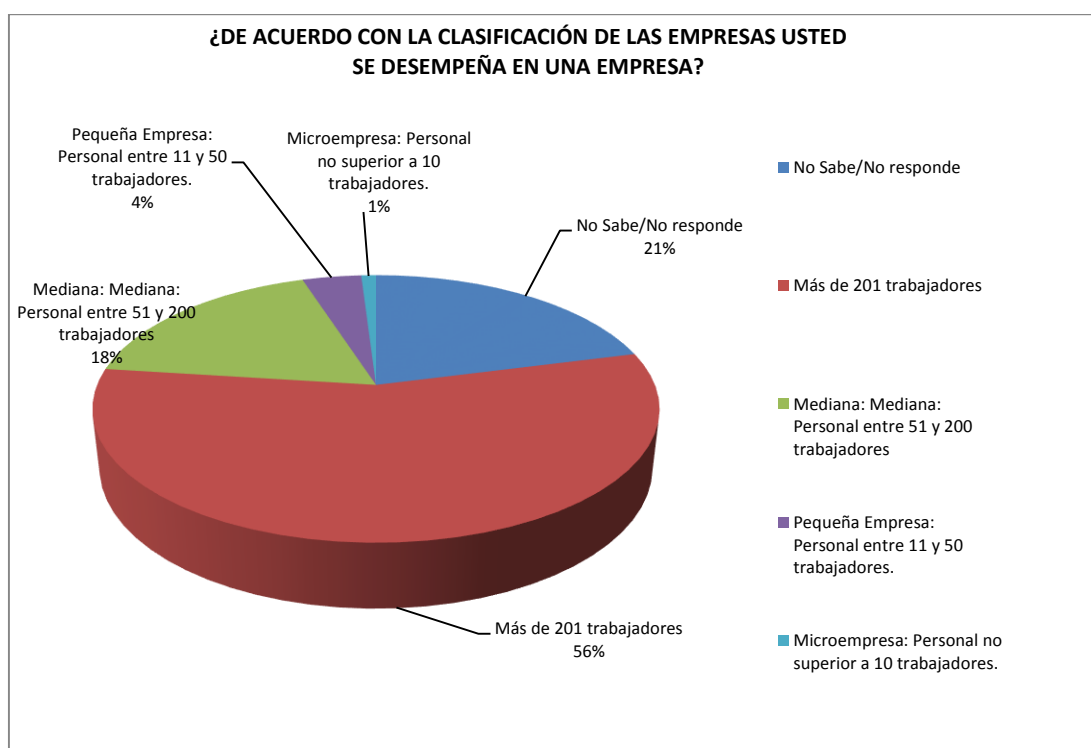
8. Por temas de ubicación geográfica el mayor interés es capacitarse es en el centro de la ciudad de Bogotá D.C., con un 41%, en el norte 22%, en el noroccidente un 16% y en el nororiente en un 14%.
9. Por temas de horario y de movilidad los empresarios y empleados prefieren recibir capacitación empresarial en el lugar de trabajo y por medio de un ambiente virtual de aprendizaje, ya que pueden acceder las 24 horas del día y esto genera flexibilidad en el momento de adquirir conocimientos.
10. Los empresarios y empleados prefieren capacitarse en cursos y diplomados que generen competencias laborales específicas.

7.2. Encuesta de Necesidades de Formación y Modelo de Formación aplicada a personas jurídicas.

Ahora bien, para tal fin se diseñó una encuesta que según (Díaz de Rada, 2002) es la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes Necesidades de Formación y Modelo de Formación fue aplicada a empresarios PYMES, la cual se aplicó en las diferentes Cámaras de Comercio ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C, donde se realizaron cien encuestas a personas jurídicas, es

decir, empresarios PYMES, pertenecientes a diferentes sectores y con diferentes actividades económicas, el interés de aplicar esta encuesta fue que al investigar y observar que en la Unión Europea los empresarios, el gobierno y los empleados si consideraban importante capacitarse constantemente, y aquí en Colombia hasta ahora se está generando conciencias de la importancia de realizar jornadas de capacitación constantemente y no solo porque la ley lo promulga, de acuerdo a lo anterior a continuación se presentan los resultados obtenidos:

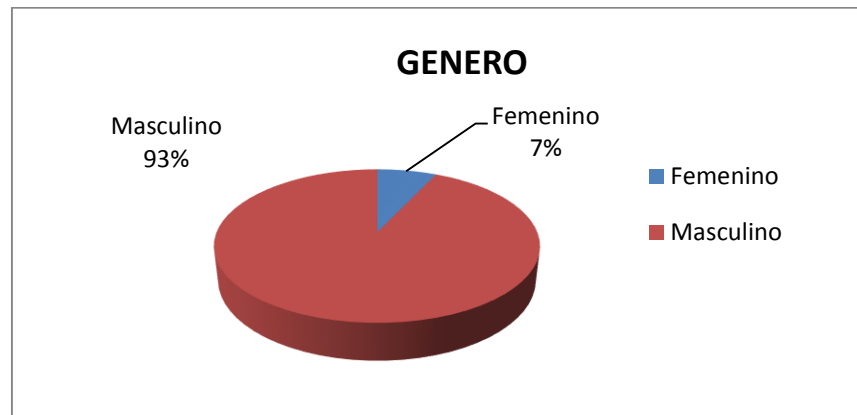
Figura 11 ¿De Acuerdo a la Clasificación de las Empresas usted se Desempeña en una Empresa?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 11 se observa que el 56 % de los empresarios encuestados cuentan con una empresa con más de 201 trabajadores, lo cual de acuerdo a los datos anteriores y a la clasificación de las empresas en Colombia; se encuentran clasificadas en una gran empresa y el 18% pertenece a una mediana empresa: personal, entre 51 y 200 trabajadores.

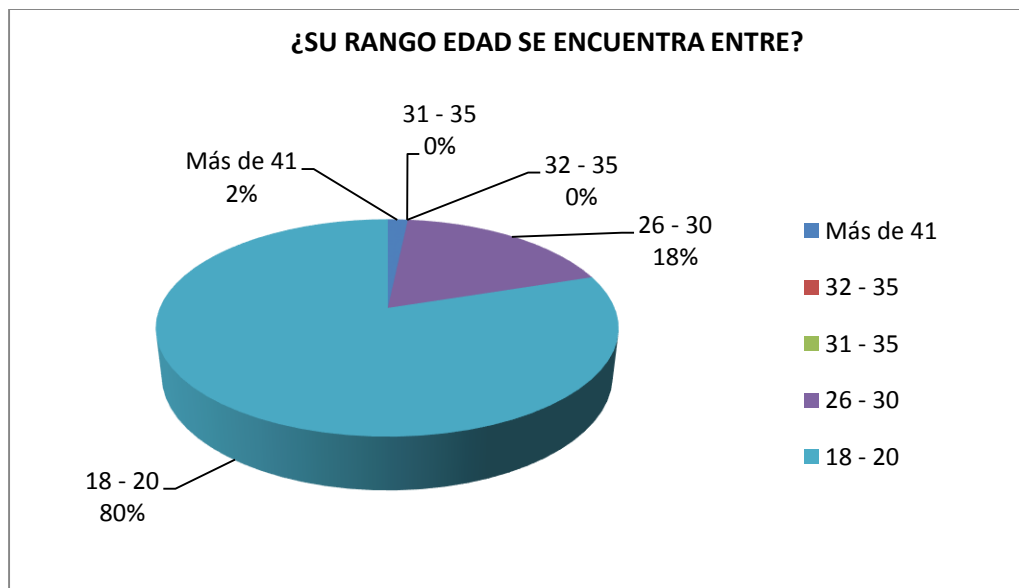
Figura 12 ¿Genero del Empresario?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 12 se observa que el 81 % de los empresarios encuestados son de género masculino y el 19% son de género femenino, de acuerdo a estos datos queda demostrado que en su mayoría de la población trabajadora son hombres y se encuentran en una menor proporción mujeres interesadas en acceder a la capacitación empresarial.

Figura 13 ¿Su Rango Edad se Encuentra Entre?



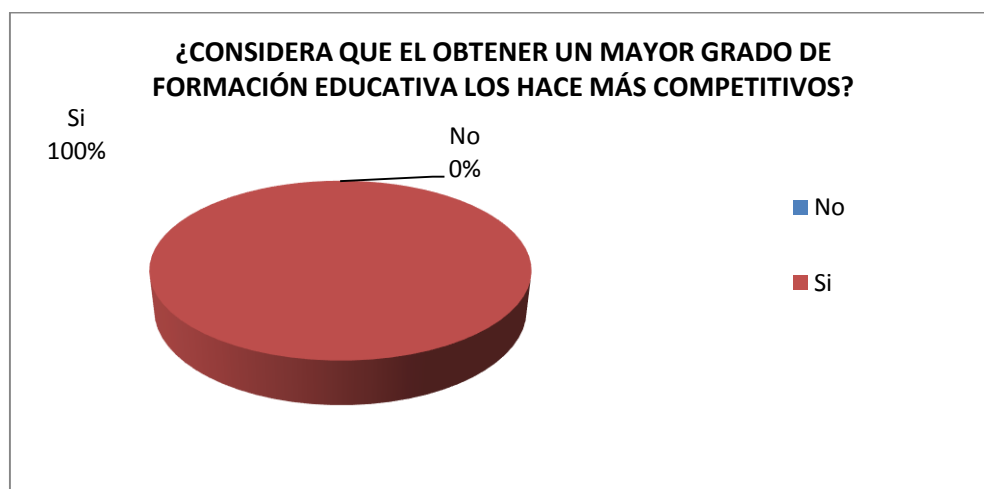
Tomado de: elaboración propia

En la Figura 13 se observa que el 80 % de los empresarios encuestados se encuentran en un rango de edad de 18 - 20 años y el 18% tienen una edad entre 26-30 años.

De acuerdo con la Corporación para la Investigación Socioeconómica y Tecnológica de Colombia (Cinset) afirma que:

Esta transformación es el resultado de 15 años de esfuerzo en Instituciones como Acopi, Cinset y las Universidades”. A mediados de los ochentas, iniciamos los diplomados de Gerencia en pyme en diferentes centros de educación superior y en distintas ciudades. Jóvenes profesionales forman parte ahora del destacamento de la pyme en Colombia. En grandes cifras, 70 por ciento son profesionales, de ellos 30 por ciento son especialistas, 2 por ciento tienen maestría, 7 por ciento son técnicos o tecnólogos y 9 por ciento son bachilleres. (Pinto, 2004)

Figura 14 ¿Considera que el Obtener un Mayor Grado de Formación Educativa los hace más Competitivos?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 14 se observa que el 100 % de los empresarios encuestados que el obtener un mayor grado de formación educativa los hace más competitivos.

Figura 15 ¿Sabía que es un deber del Empresario Formar a los Empleados dentro de su Programa de Capacitación y Bienestar de acuerdo a lo Establecido en el Código Sustantivo del Trabajo?



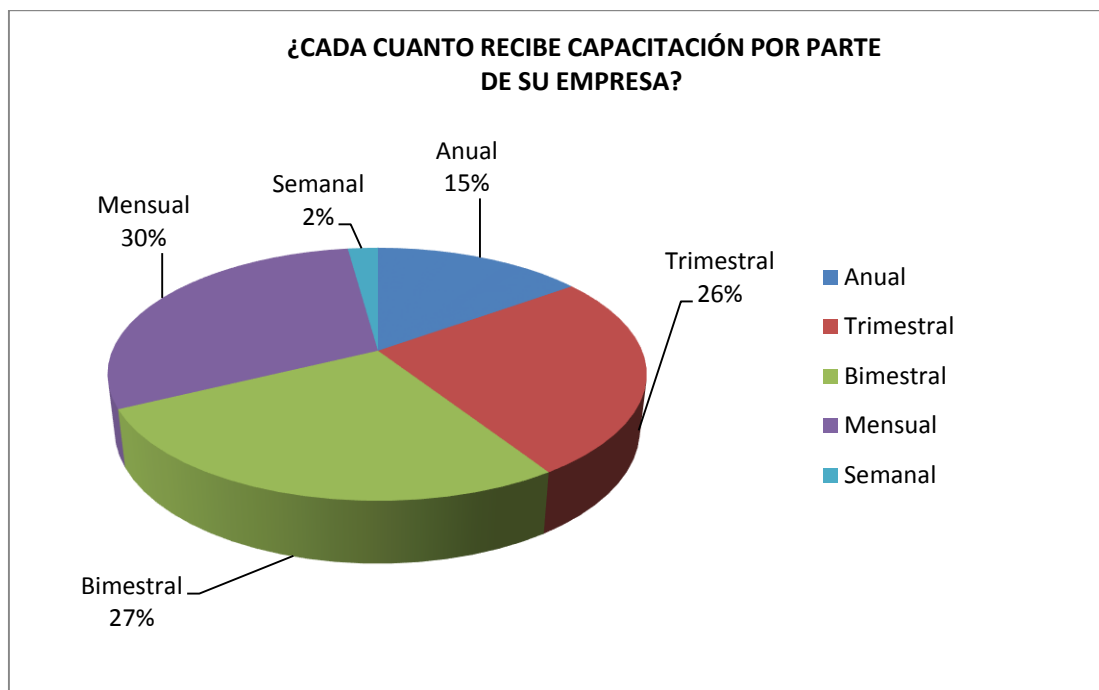
Tomado de: elaboración propia

En la Figura 15 se observa que el 97 % de los empresarios encuestados saben que es un deber del empresario formar los empleados de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo del trabajo y solo el 3% manifiestan desconocer esta norma.

La formación para los empleados de una organización es crucial. Muchos empresarios no dan a este tipo de aprendizaje el valor que deberían, pero añadir a su trabajo este tipo de estudios es muy beneficioso, no sólo para los trabajadores de la misma, sino también para la propia empresa, puesto que es una cualificación extra que aportará nuevos conocimientos y técnicas de trabajo.

Algunas ventajas son las siguientes: transmite de mejor manera la misión, visión y objetivos de la empresa, aumento de la productividad empresarial, obtención de mejores habilidades y conocimientos, mayor participación por parte de los empleados, reduce el número de posibilidades de sufrir un accidente laboral, mejor preparación para la toma de decisiones y resolución de problemas. (Starjobs, 2016)

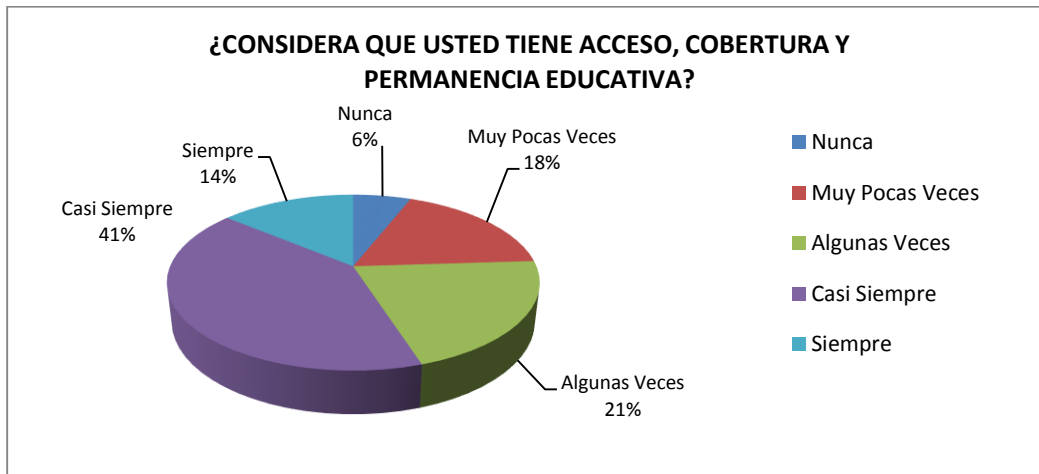
Figura 16 ¿Cada cuánto recibe capacitación por parte de su empresa?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 16 se observa que el 27 % de los empresarios reciben capacitación por parte de la empresa cada dos meses, y el 26% los se capacita cada tres meses, de acuerdo a los anteriores datos se observa que en una proporción de la mitad de la población realiza capacitación empresarial y los demás no tienen la cultura de capacitarse permanentemente.

Figura 17 ¿Considera que usted tiene acceso, cobertura y permanencia educativa?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 17 se observa que el 41 % de los empresarios considera que Algunas Veces tiene acceso, cobertura y permanencia educativa, y el 21% considera que tiene Casi Siempre cobertura y permanencia educativa; de acuerdo a lo anterior la mitad de la población considera que no tiene acceso y cobertura y permanencia educativa, por lo cual se deduce que realmente se no cumple con la política de inclusión educativa.

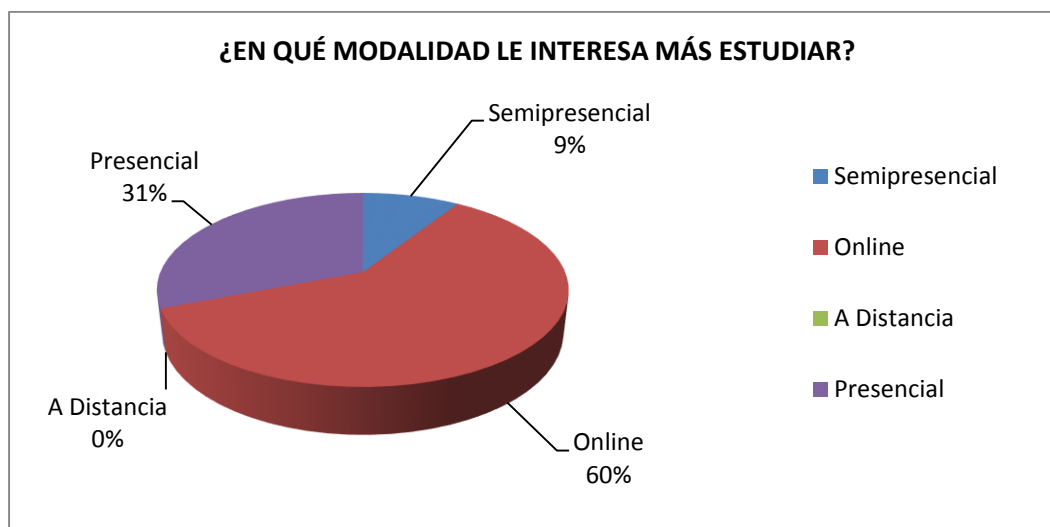
Figura 18 ¿La Metodología de Enseñanza-Aprendizaje utilizada por la Empresa donde usted Labora es la Ideal?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 18 se observa que el 95 % la metodología de enseñanza-aprendizaje utilizado por la empresa donde labora es siempre la ideal, y el 5% considera que es casi siempre ideal.

Figura 19 ¿En qué Modalidad le Interesa más Estudiar?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 19 se observa que el 60 % de los empresarios encuestados se encuentran interesados en estudiar en modalidad online y el 31% en modalidad presencial, lo que justifica la oferta de educación a distancia.

Según (Martínez, 1985), cada día se aumenta el número de empresas que adoptan programas en educación a distancia³¹.

Cómo: “La educación a distancia es una estrategia para operacionalizar los principios y fines de la educación permanente y abierta, de tal manera que cualquier persona,

³¹ La educación a distancia apareció en el contexto social como una solución a los problemas de cobertura y calidad que aquejaban a un número elevado de personas, quienes deseaban beneficiarse de los avances pedagógicos, científicos y técnicos que habían alcanzado ciertas instituciones, pero que eran inaccesibles por la ubicación geográfica o bien por los elevados costos que implicaba un desplazamiento frecuente o definitivo a esas sedes. (Ministerio de Educación Nacional, 2009)

independientemente del tiempo y del espacio, pueda convertirse en sujeto protagonista de su propio aprendizaje, gracias al uso sistemático de materiales educativos, reforzado con diferentes medios y formas de comunicación” (Martínez R. , 1985).

Es importante mencionar que los primeros en transmitir educación a distancia en el país fueron la radio y la televisión, por otra parte, la Educación Online³² La educación virtual, también llamada "educación en línea", se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio, La Educación Online ofrecida a la empresas se ofrece con el objeto de fortalecer una cultura de autoformación y con el fin de cualificar el desempeño de los empresarios y empleados.

Un estudio³³ sobre procesos de evaluación de gestión humana realizado en el contexto empresarial colombiano, identificó que una población de treinta y cuatro (34) empresas con nóminas de hasta 32.000 trabajadores en dependencia laboral directa, desarrollan procesos de capacitación en línea para todo el personal en diferentes puestos de trabajo.

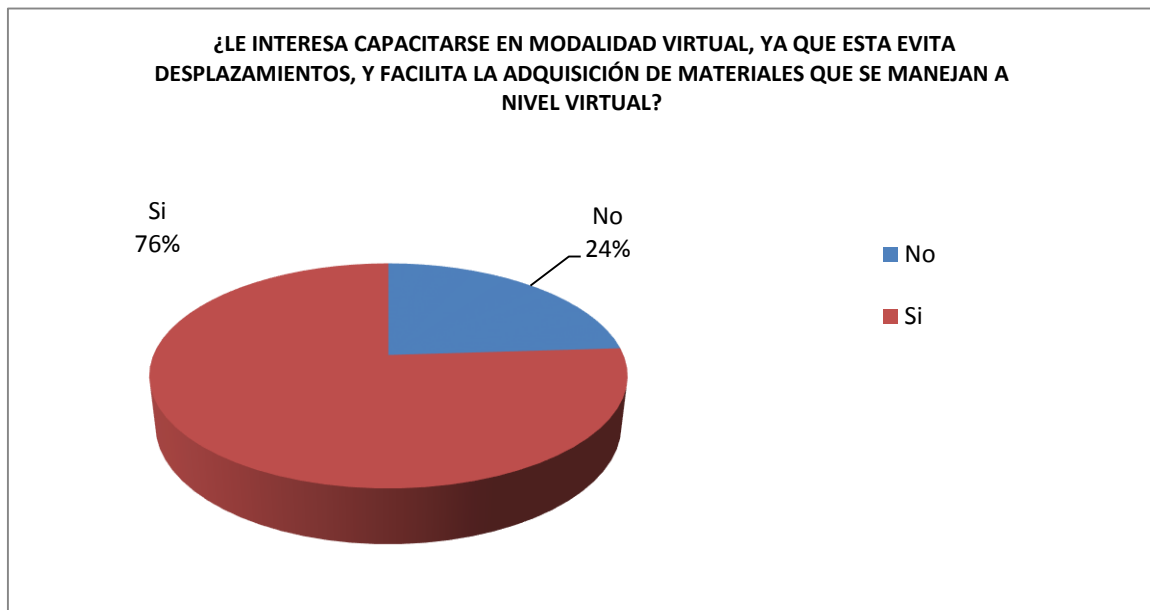
Por otra parte, los empresarios prefieren que los cursos se han realizados en lugares distintos a las empresas y en horarios adicionales a los laborales, por lo que se debían brindar al trabajador un espacio ideal para la capacitación que impidiera el cansancio y la rutina laboral, igualmente se

³² La educación virtual, también llamada "educación en línea", se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio. En otras palabras, la educación virtual hace referencia a que no es necesario que el cuerpo, tiempo y espacio se conjuguen para lograr establecer un encuentro de diálogo o experiencia de aprendizaje. Sin que se dé un encuentro cara a cara entre el profesor y el alumno es posible establecer una relación interpersonal de carácter educativo. Desde esta perspectiva, la educación virtual es una acción que busca propiciar espacios de formación, apoyándose en las TIC para instaurar una nueva forma de enseñar y de aprender. La educación virtual es una modalidad de la educación a distancia; implica una nueva visión de las exigencias del entorno económico, social y político, así como de las relaciones pedagógicas y de las TIC. No se trata simplemente de una forma singular de hacer llegar la información a lugares distantes, sino que es toda una perspectiva pedagógica. (Ministerio de Educación Nacional, 2009)

³³ De acuerdo a la investigación realizada por la firma consultora en evaluación de gestión humana, *Psigma Corporation* durante el periodo 2005 a 2006.

identifica que el valor de los expertos contratados en la modalidad es más bajo. (Medina & Huertas, 2010)

Figura 20 ¿Le Interesa Capacitarse en Modalidad Virtual, ya que esta evita Desplazamientos y Facilita la Adquisición de Materiales que se Manejan a Nivel Virtual?

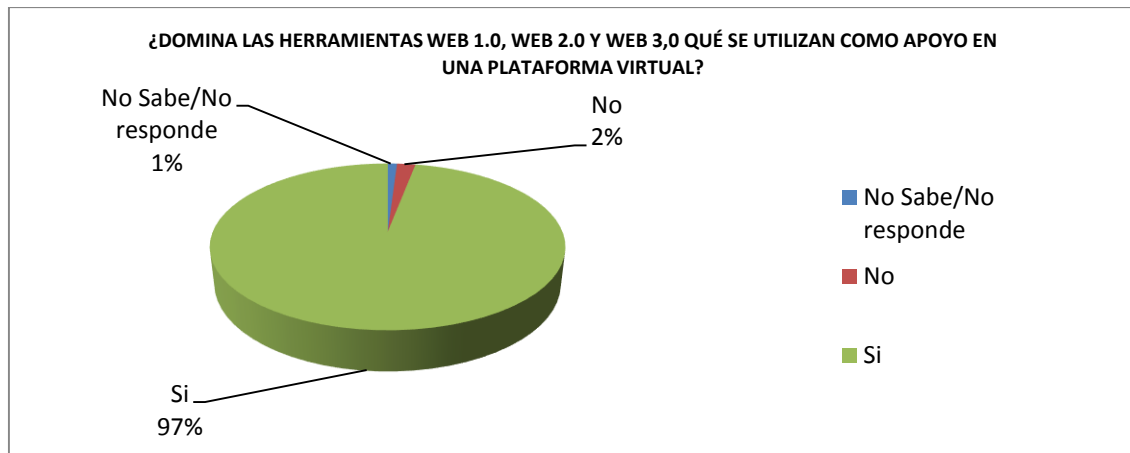


Tomado de: elaboración propia

En la Figura 20 se observa que el 76 % de los empresarios encuestados les interesa capacitarse en modalidad virtual, ya que evita desplazamientos, y facilita la adquisición de materiales que se manejan a nivel virtual, y el 24% no le interesa capacitarse en modalidad virtual.

Las empresas consideran invertir en la capacitación y formación de sus trabajadores como una estrategia que garantiza el crecimiento empresarial. Y una forma ideal de fortalecerse con el fin de obtener las certificaciones de calidad. (Medina & Huertas, 2010)

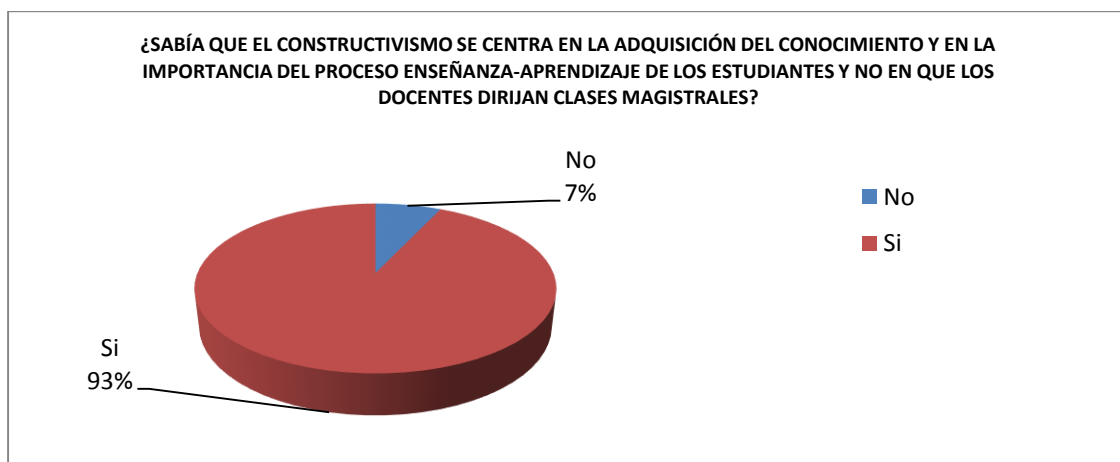
Figura 21 ¿Domina las Herramientas Web 1.0, web 2.0 y web 3.0, qué se utilizan como apoyo en una Plataforma Virtual?



Tomado de: elaboración propia

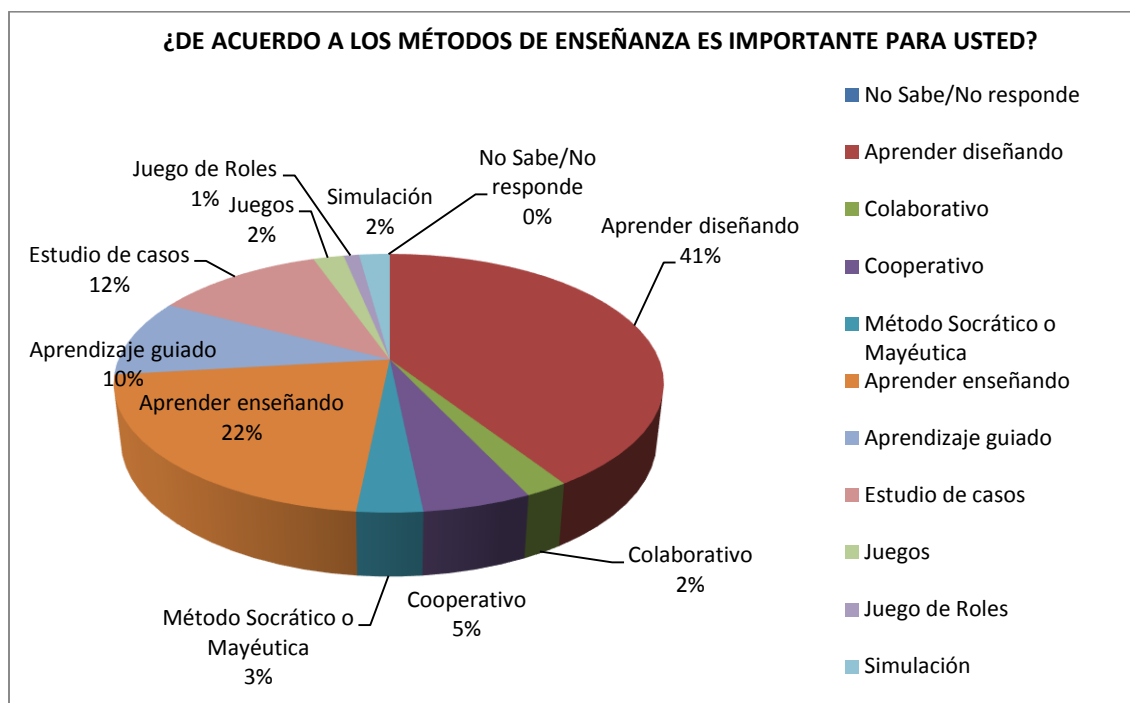
En la Figura 21 se observa que el 97 % de los empresarios encuestados dominan las herramientas web 1,0, web 2,0 y web 3,0 y solo el 2% no lo hacen, de acuerdo a los datos anteriores las nuevas generaciones dominan estas herramientas tecnológicas lo cual hace viable la oferta de educación Online.

Figura 22 ¿Sabía que el Constructivismo se Centra en la Adquisición del Conocimiento y en la Importancia del Proceso Enseñanza-Aprendizaje de los Participantes y no en que los Docentes dirijan Clases Magistrales?



Tomado de: elaboración propia

Figura 23 ¿De Acuerdo a los Métodos de Enseñanza es Importante para Usted?

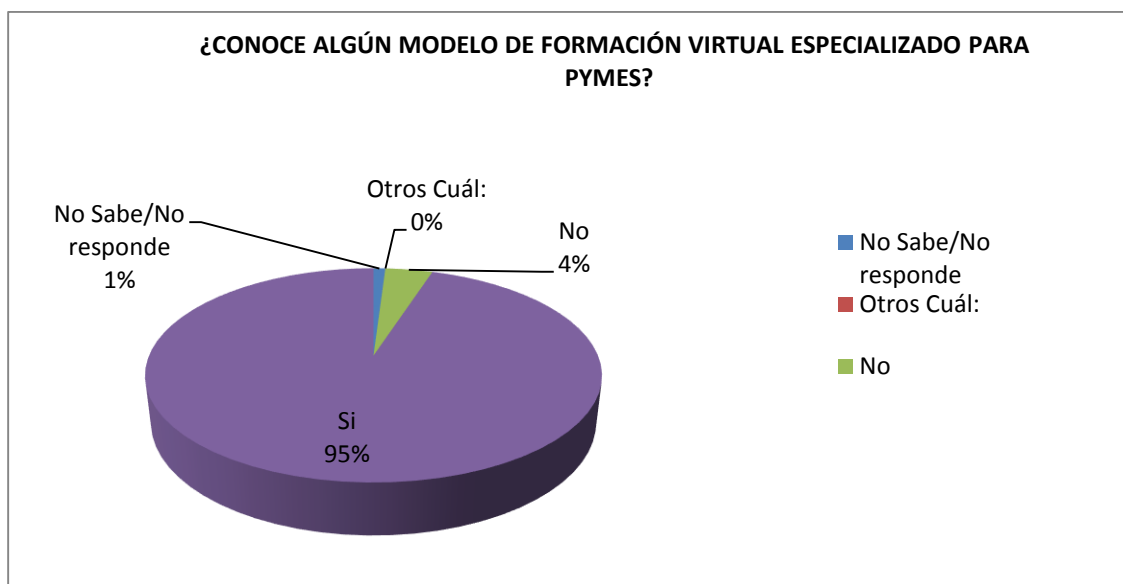


Tomado de: elaboración propia

En la Figura 23 se observa que el 41 % de los empresarios encuestados de acuerdo a los métodos de enseñanza se encuentra de acuerdo con el aprender diseñando y el 22% con el aprender enseñando. Los empresarios consideran que la educación superior no puede dedicarse en la difícil tarea de formar a un profesional de título, si no en la de preparar a un sujeto capaz de formarse como tal. En tanto ser profesional significa estudiar sistemáticamente durante toda la vida esto, lógicamente reclama entre otras cosas, del proceso de formación universitaria, la orientación de los ejercicios formativos los objetivos, la reorientación de los ejercicios los objetivos, los métodos, los contenidos y los problemas de los cuales debe dar respuesta la enseñanza superior en su vínculo con la sociedad con el propósito de asegurar formas de actuación académicas consecuentes que garanticen en el participante una formación teórico practica sólida y de amplio perfil para poder dar una respuesta pertinente a la realidad y las exigencias de un escenario social, científico,

cultural, político, tanto local como mundial en que inserta la participante y el empresario de nuestros días. (Medina & Huertas, 2010). Los colombianos consideran de mayor importancia los aprendizajes de tipo práctico que los de tipo teórico para el desempeño de las funciones laborales, en ese sentido existe credibilidad en algunos programas ofertados en la modalidad e-learning. (Medina & Huertas, 2010)

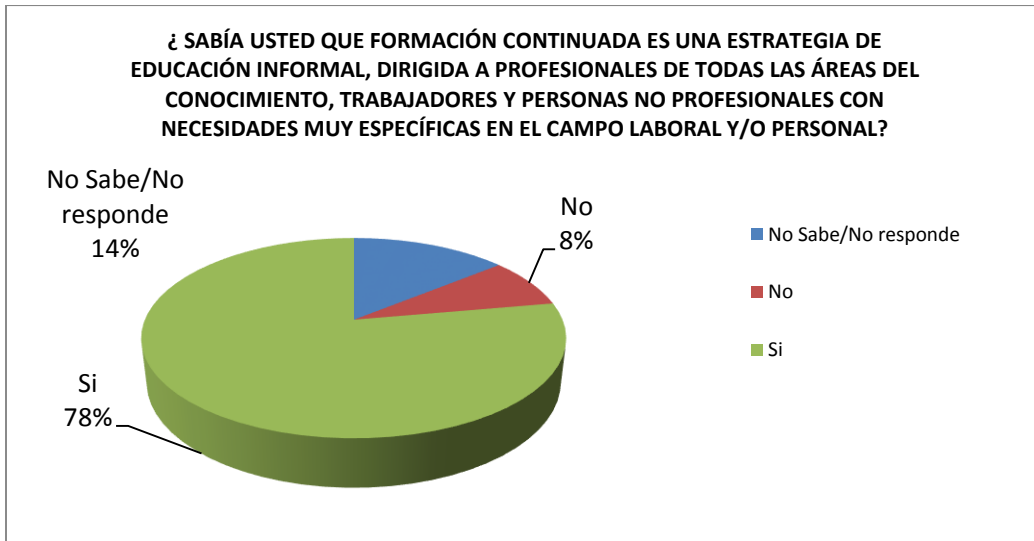
Figura 24 ¿Conoce algún Modelo de Formación Especializado para PYMES?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 24 se observa que el 95 % de los empresarios encuestados conoce algún modelo de formación especializado para PYMES y solo el 4% no lo conoce.

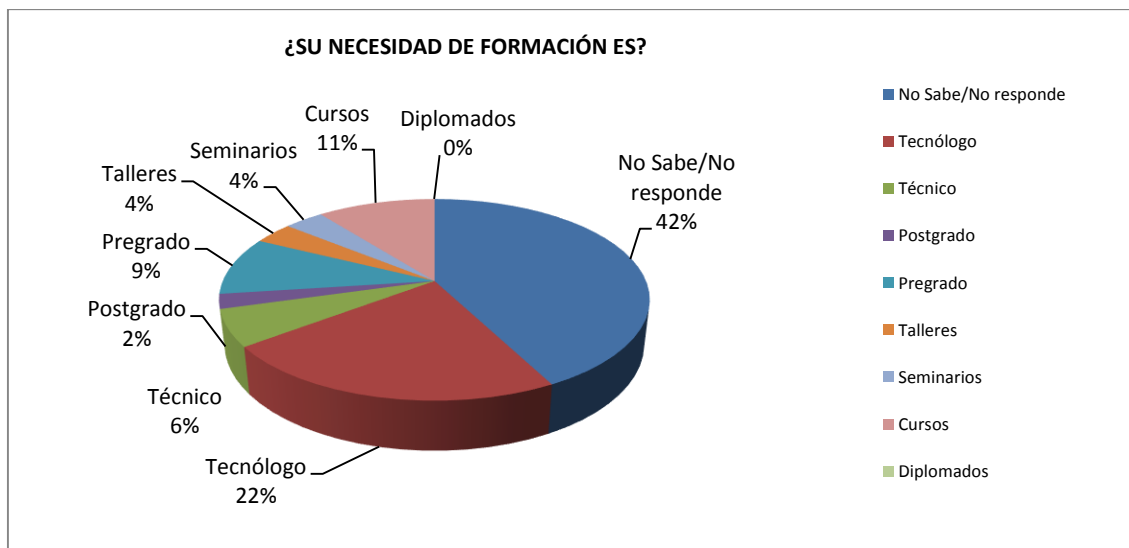
Figura 25 ¿Sabía usted que Formación Continuada es una Estrategia de Educación Informal, dirigida a Profesionales de todas las áreas del Conocimiento, Trabajadores y Personas No Profesionales con Necesidades muy Específicas en el Campo Laboral y/o Personal?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 25 se observa que el 78 % de los empresarios encuestados saben que la formación continuada es una estrategia de educación informal, dirigida a profesionales de todas las áreas del conocimiento, trabajadores y personas no profesionales con necesidades muy específicas en el campo laboral y/o personal y solo el 14% no lo sabía.

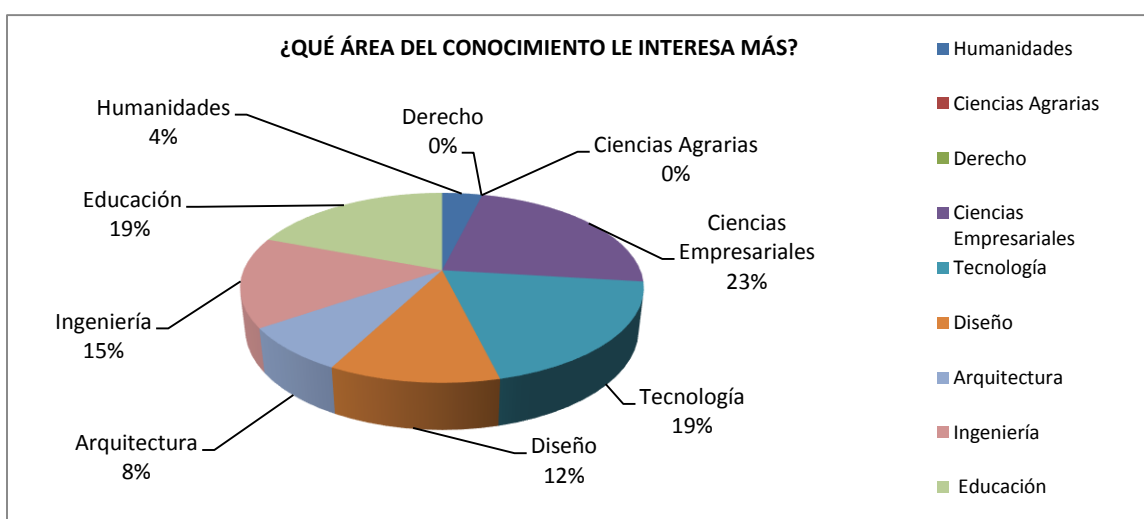
Figura 26 ¿Su Necesidad de Formación es?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 26 se observa que el 41 % de los empresarios encuestados su necesidad de formación es en un programa tecnológico y el 11% en Cursos. Estas compañías manifestaron, en cuanto a las modalidades tradicionalmente utilizan seminarios y talleres presenciales y desarrollan manuales y cartillas para los procesos de capacitación, así mismo realizaban practicas simuladas para entrena a sus funcionarios en las tareas que requerían una perfecta realización. Aspectos que en la actualidad han sido reemplazados gradualmente con la implementación de los programas de formación empresarial en modalidad e-learning (Medina & Huertas, 2010) . Estas compañías han organizado departamentos de formación empresarial con la tarea específica, de manejar los procesos de formación al interior de las mismas. De tal modo, que se centran esfuerzos de la planeación de cursos y programas con temas concernientes a: clima organizacional, servicio al cliente, gerencia de proyectos, manejo de entrevistas de selección, seguridad de la información liderazgo y motivación, modelos de competencias, habilidades gerenciales, crecimiento personal, temas ejecutivos a nivel de desarrollo, manejo de inducción a los puestos de trabajo, sistemas de gestión de calidad y temas operativos entre otros. (Medina & Huertas, 2010)

Figura 27 ¿Qué Área del Conocimiento le Interesa Más?

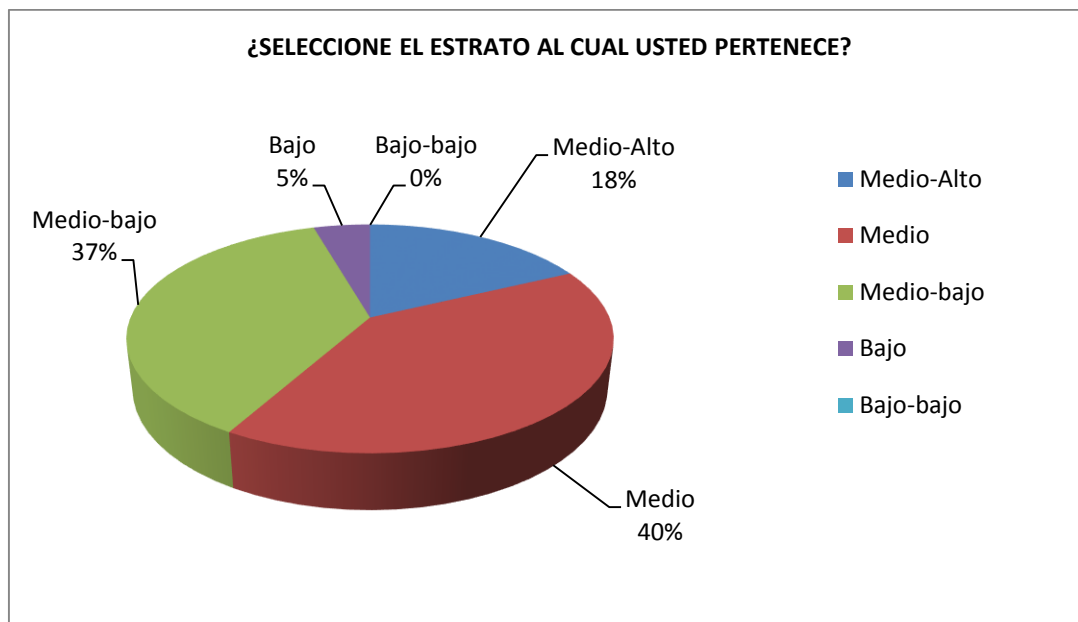


Tomado de: elaboración propia

En la Figura 27 se observa que el 23 % de los empresarios encuestados les interesa más el área del conocimiento de Ciencias Empresariales, el 19% Tecnología y el 12% Diseño.

El sector empresarial manifiesta que el nivel de aceptación laboral será más notorio en empleados que desempeñan funciones profesionales en áreas como las ciencias económicas, administrativas, contables y en algunas ingenierías, en el caso de las ciencias de la salud, se prevé que los niveles de aceptación pueden ser más tardíos. (Medina & Huertas, 2010)

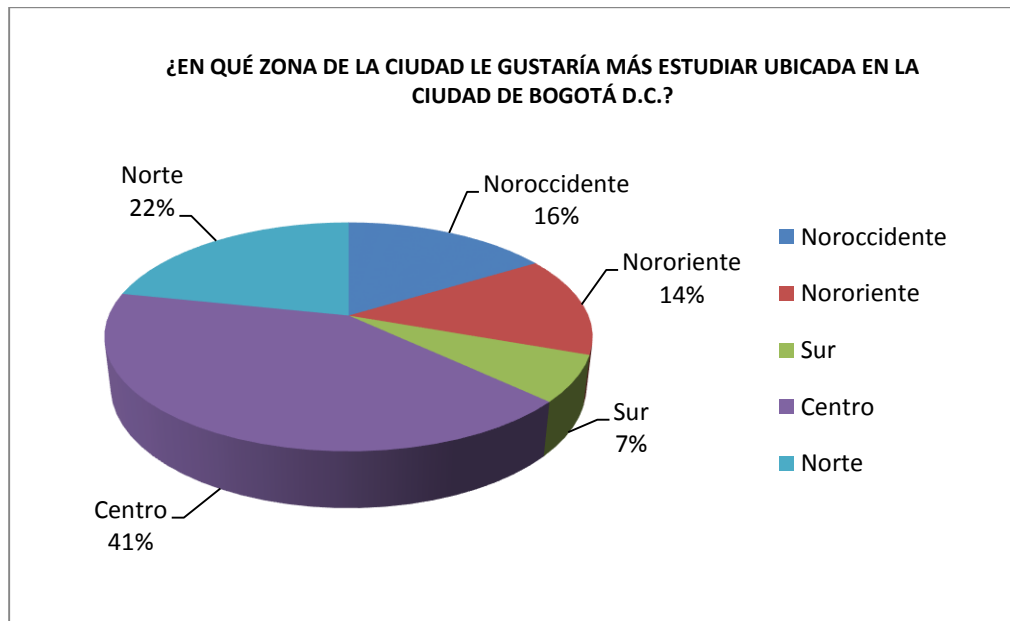
Figura 28 ¿Seleccione el estrato al cual pertenece?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 28 se observa que el 41 % de los empresarios encuestados pertenecen a un estrato Medio (4) y el 37% pertenece a estrato Medio-Bajo (3).

Figura 29 ¿En qué zona de la ciudad le gustaría más estudiar, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C.?



Tomado de: elaboración propia

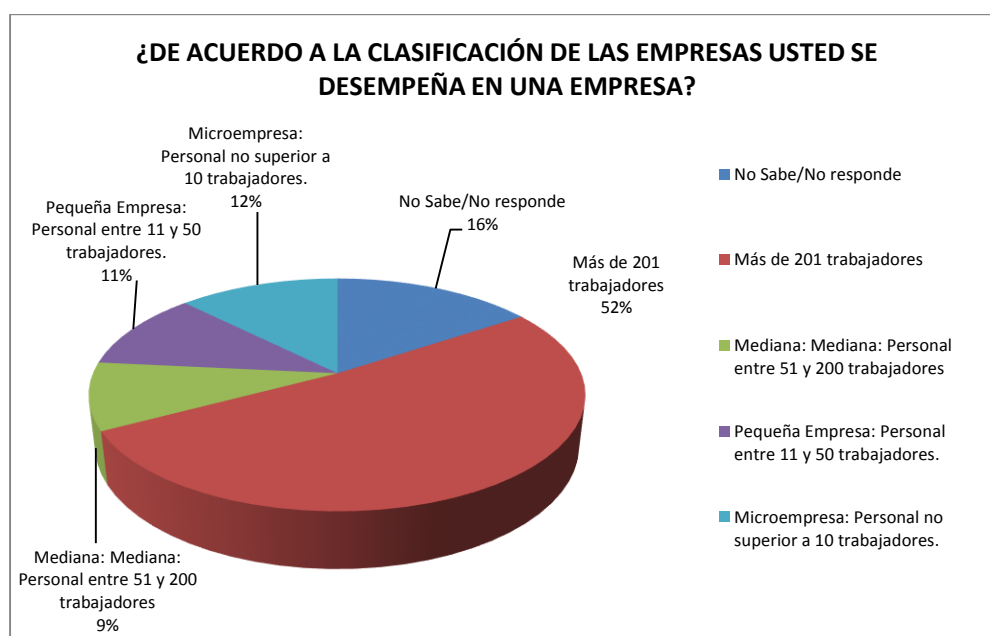
En la Figura 29 se observa que el 41 % de los empresarios encuestados prefieren estudiar en la zona centro y el 22% en la zona norte.

En Bogotá D.C., según las localidades, el mayor número de Pymes se ubica al norte y al occidente. Según reseña la Cámara de Comercio, la distribución en la capital de la República es así: en Chapinero (23%), Usaquén (16%), Suba (8%), Barrios Unidos (8%), Fontibón (6%), Puente Aranda (6%) y Engativá (5%). (Dinero, 2016).

7.3. Encuesta de Necesidades de Formación y Modelo de Formación aplicada a personas naturales

Los resultados de la encuesta³⁴ *Necesidades de Formación y Modelo de Formación* aplicada a en Bogotá D.C. La cual fue aplicada (66) sesenta y seis personas naturales, las cuales cumplieron con dos condiciones estar laborando en el momento de aplicar la encuesta y pertenecer a una PYME, a continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Figura 30 ¿De acuerdo a la clasificación de las empresas usted se desempeña en una empresa?

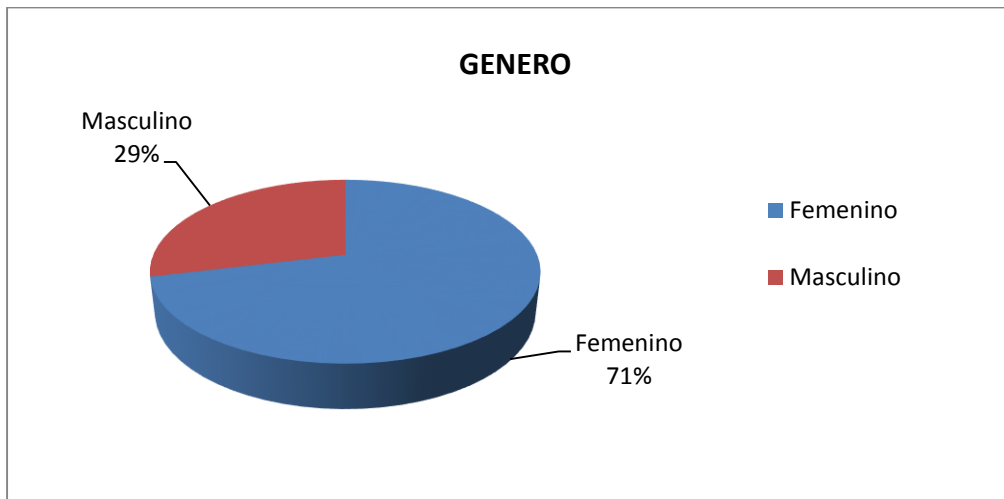


Tomado de: elaboración propia

³⁴ Para tal fin se diseñó una encuesta que según (Díaz de Rada, 2002) la encuesta es la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes". Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes"

En la Figura 30 se observa que el 52 % de las personas naturales encuestadas trabajan en una empresa con más de 201 trabajadores y el 12% se desempeñan en una Microempresa: Personal o superior a 10 trabajadores.

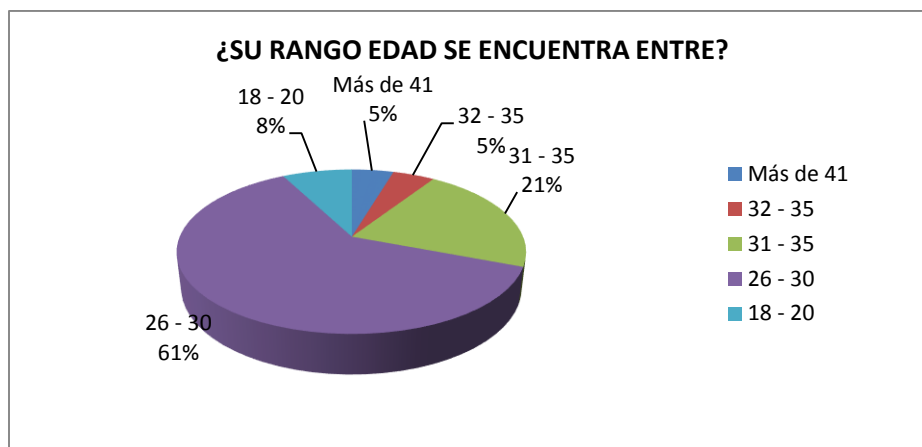
Figura 31 Género personas naturales



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 31 se observa que el 71 % de los encuestados son de género femenino y el 29% son de género masculino.

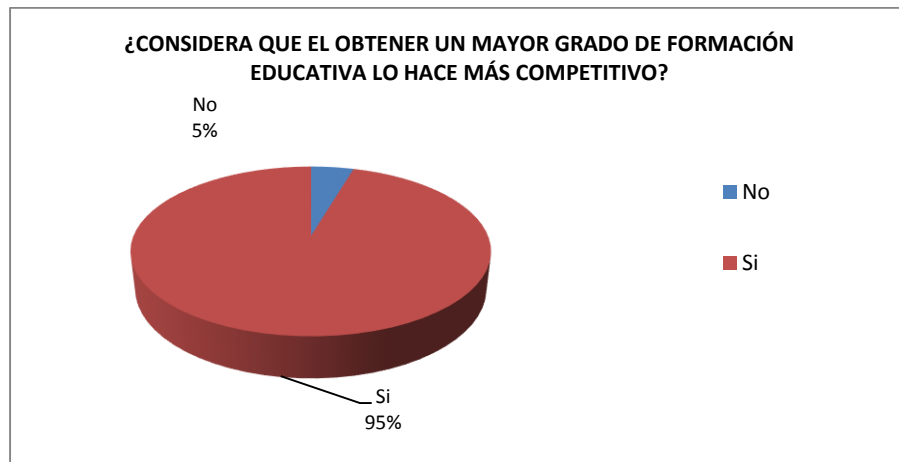
Figura 32 ¿Su rango de edad se encuentra entre?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 32 se observa que el 61 % de los encuestados se encuentran en un rango de edad entre los 26 - 30 años y el 21% tienen una edad entre 31-35 años.

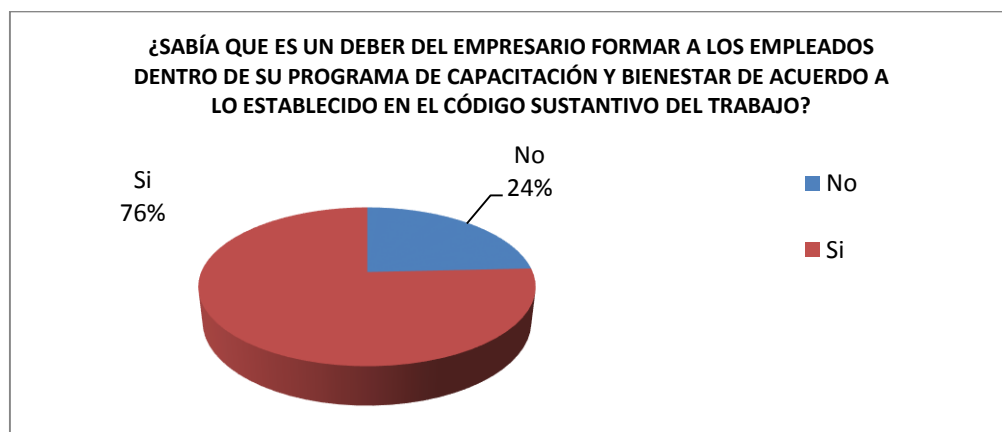
Figura 33 ¿Considera que el obtener un mayor grado de formación educativa lo hace más competitivo?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 33 se observa que el 95 % de los encuestados que el obtener un mayor grado de formación educativa los hace más competitivos y el 5 % No.

Figura 34 ¿Sabía que es un deber del empresario formar a los empleados dentro de su programa de capacitación y bienestar de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo del trabajo?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 34 se observa que el 76 % de los encuestados conocen que es un deber del empresario formar a los empleados dentro de su programa de capacitación y bienestar de acuerdo a lo establecido en el código sustantivo del trabajo y solo el 24% manifiestan desconocer esta norma.

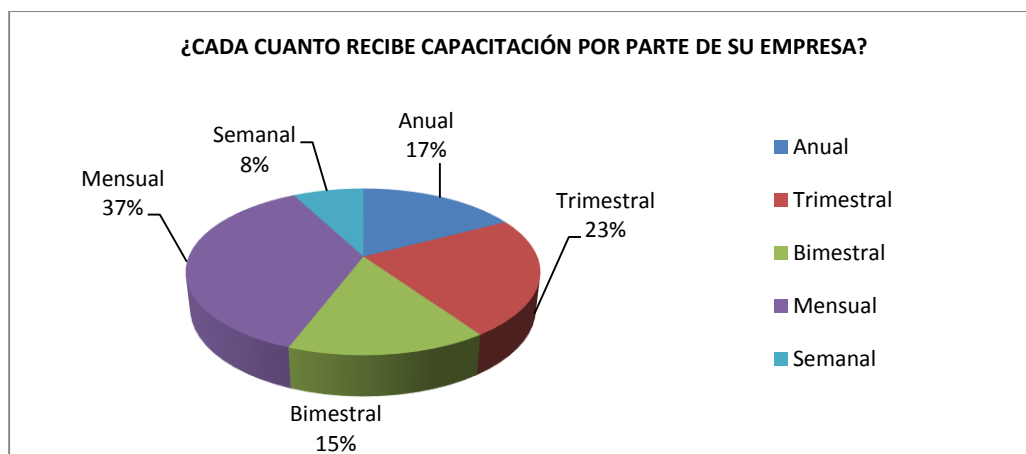
Figura 35 ¿Considera que los conferencistas y capacitadores asignados por las empresas son calificados?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 35 se observa que el 80 % de los encuestados considera que los conferencistas y capacitadores asignados por las empresas son calificados y solo el 20% manifiestan que no son calificados.

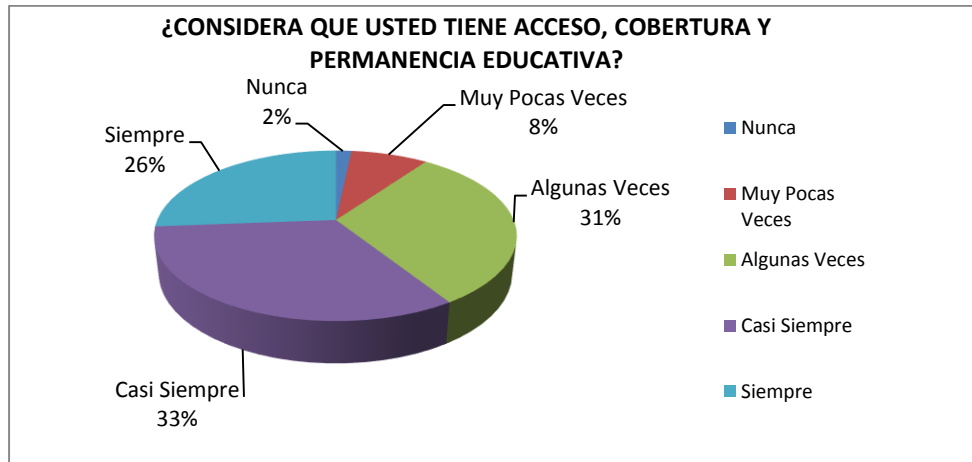
Figura 36 ¿Cada cuánto recibe capacitación por parte de su empresa?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 36 se observa que el 37 % de los encuestados reciben capacitación por parte de la empresa una vez al mes, y el 23% de los se capacita cada tres meses.

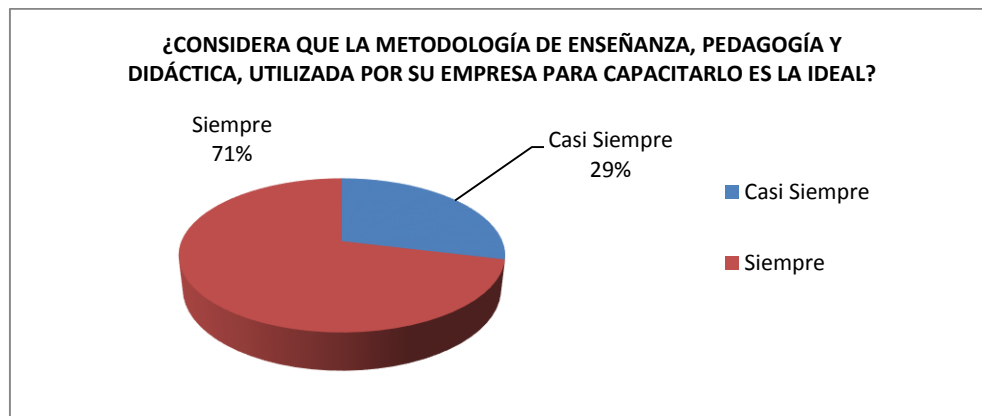
Figura 37 ¿Considera que usted tiene acceso, cobertura y permanencia educativa?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 37 se observa que el 33 % de los encuestados considera que Casi Siempre se tiene acceso, cobertura y permanencia educativa, y el 31% considera que algunas veces existe cobertura y permanencia educativa.

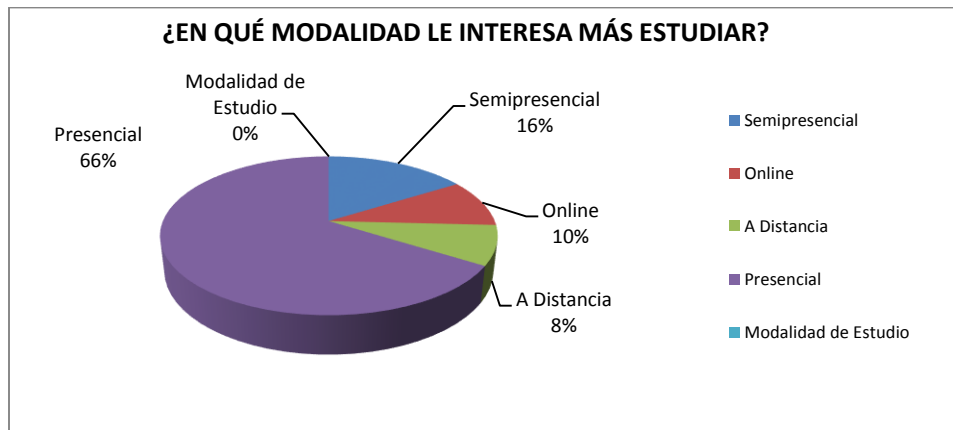
Figura 38 ¿Considera que la metodología de enseñanza, pedagogía y didáctica, utilizada por su empresa para capacitarlo es la ideal?



Tomado de: elaboración propia

En la figura 38 se observa que el 71 % que la metodología de enseñanza, pedagogía y didáctica, utilizada por su empresa para capacitarlo es la ideal casi siempre, y el 29% considera que siempre ideal.

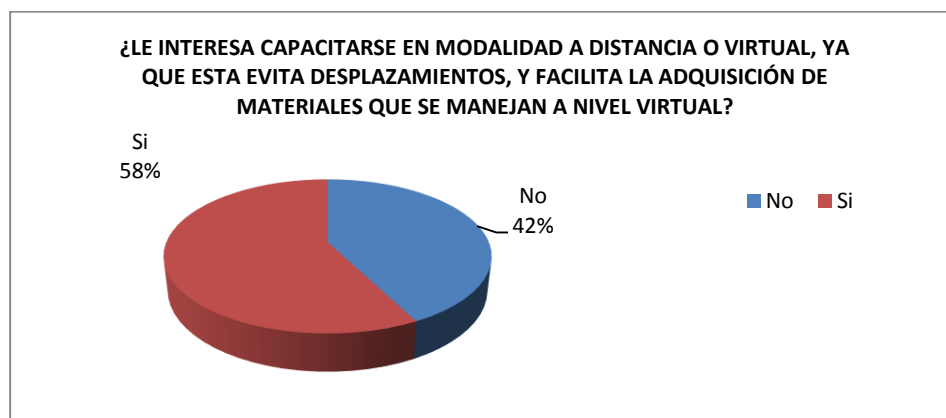
Figura 39 ¿En qué modalidad le interesa más estudiar?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 39 se observa que el 66 % de los encuestados se encuentran interesados en estudiar en modalidad presencial, 16% en modalidad presencial y el 8% a Distancia.

Figura 40 ¿Le interesa capacitarse en modalidad a distancia o virtual, ya que esta evita desplazamientos, y facilita la adquisición de materiales que se manejan a nivel virtual?

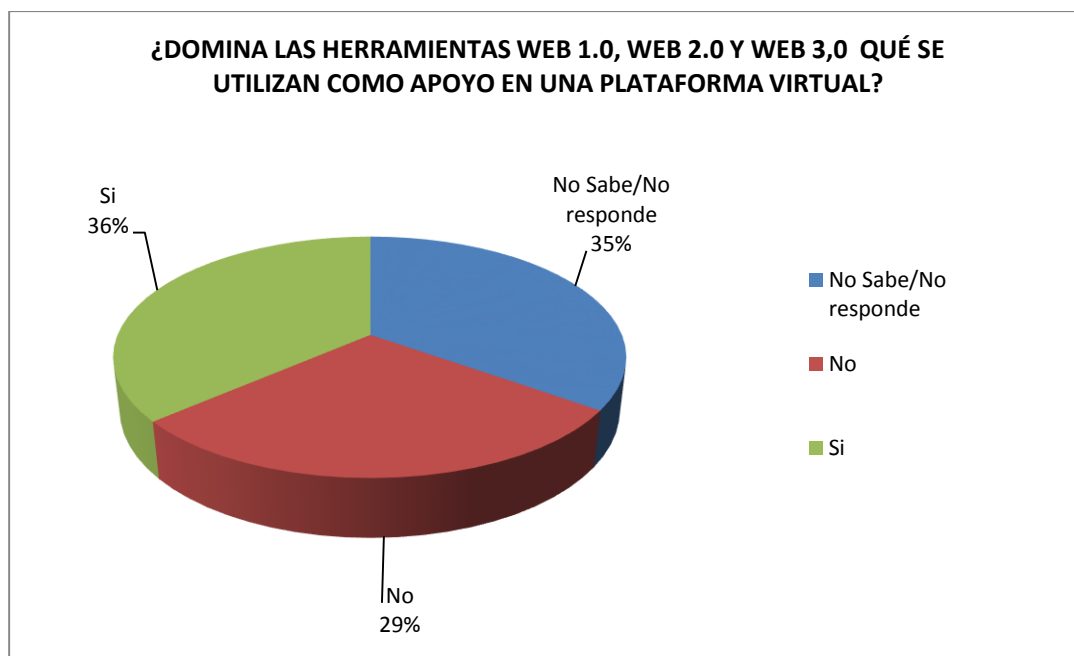


Tomado de: elaboración propia

En la Figura 40 se observa que el 58% de los encuestados les interesa capacitarse en modalidad virtual, ya que evita desplazamientos, y facilita la adquisición de materiales que se manejan a nivel virtual, y el 42% no le interesa capacitarse en modalidad a distancia o virtual.

De los dos millones de estudiantes que existen en el país, 65.000 cursan carreras universitarias de forma virtual, cifra que podría parecer baja en comparación con la población del país, pero que refleja un aumento del 30 % en relación con el año 2016. El crecimiento pronunciado de este tipo de educación se viene dando en parte por el desarrollo tecnológico y económico de Colombia, pero también porque representa una alternativa para que las personas que por alguna razón desertaron de sus estudios superiores vuelvan a estudiar mientras siguen adelante con sus actividades económicas, se tienen muchos estudiantes por fuera del sistema y la educación virtual de calidad puede ser una muy buena estrategia para integrar a estas personas; según estudios realizados por Red de Instituciones Educativas de América Latina (Ilumno), solo el 15 % de los estudiantes virtuales ingresan a este tipo de instituciones después de terminar su bachillerato, mostrando cómo que el otro 85 % abandonó la universidad en su momento y ahora retoma sus estudios a través esta modalidad, a pesar de este crecimiento, queda camino por recorrer para llegar al promedio latinoamericano. La región cuenta con un millón y medio de estudiantes virtuales, que representa el 8,5 % de estudiantes de toda la matrícula de educación superior en la región. (Portafolio, 2015)

Figura 41 ¿Domina las herramientas web 1.0, web 2.0 y web 3,0 qué se utilizan como apoyo en una plataforma virtual?



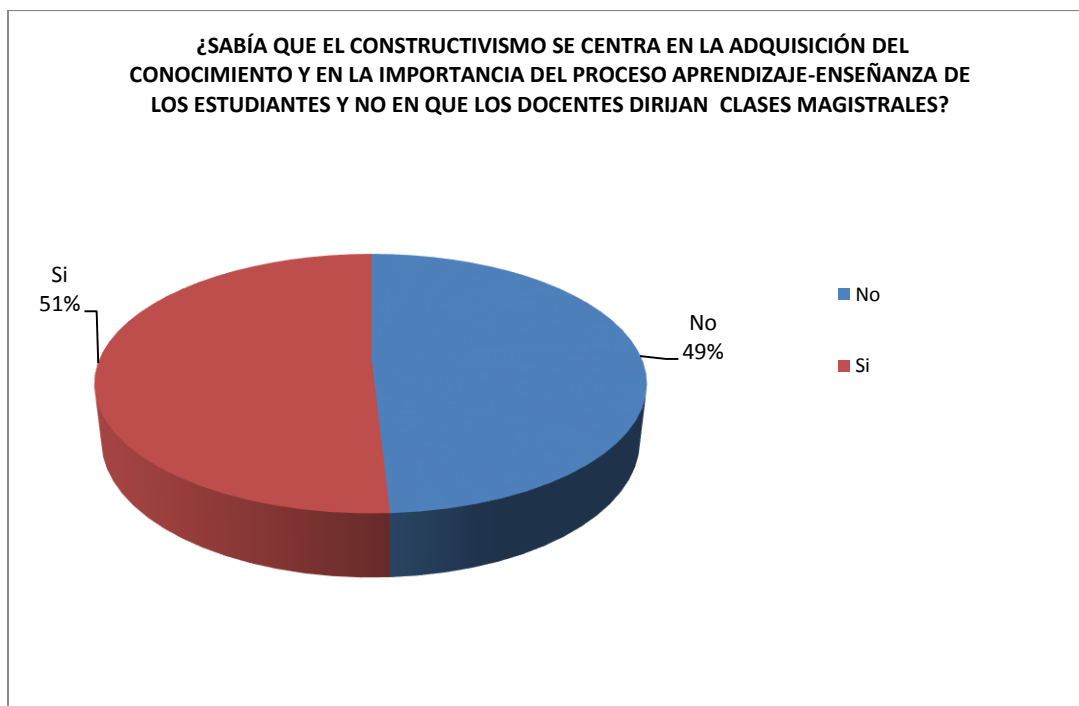
Tomado de: elaboración propia

En la Figura 41 se observa que el 36 % de los encuestados dominan las herramientas web 1,0, web 2,0 y web 3,0 y solo el 29 % no dominan estas tecnologías.

Por otra parte, según el documento consultado del Consejo Nacional de Política Económica y Social CONPES 3527 de 2008, de acuerdo a la Política Nacional de Competitividad y productividad, en lo relacionado con el uso y apropiación de medios y nuevas tecnologías establece como objetivos principales garantizar el acceso de la población colombiana a las TIC y generar la capacidad para que las personas puedan beneficiarse de las oportunidades que ellas ofrecen., Por otra parte; el Documento CONPES 3670 de 2010, define los lineamientos de política para la continuidad de los programas de acceso y servicio universal a las tecnologías de la información y la comunicación, y el Plan Decenal de Educación 2006-2016: definido como pacto social de

derecho a la educación, cuya finalidad es servir de ruta y horizonte para el desarrollo educativo del país. (Colombia Aprende, 2013)

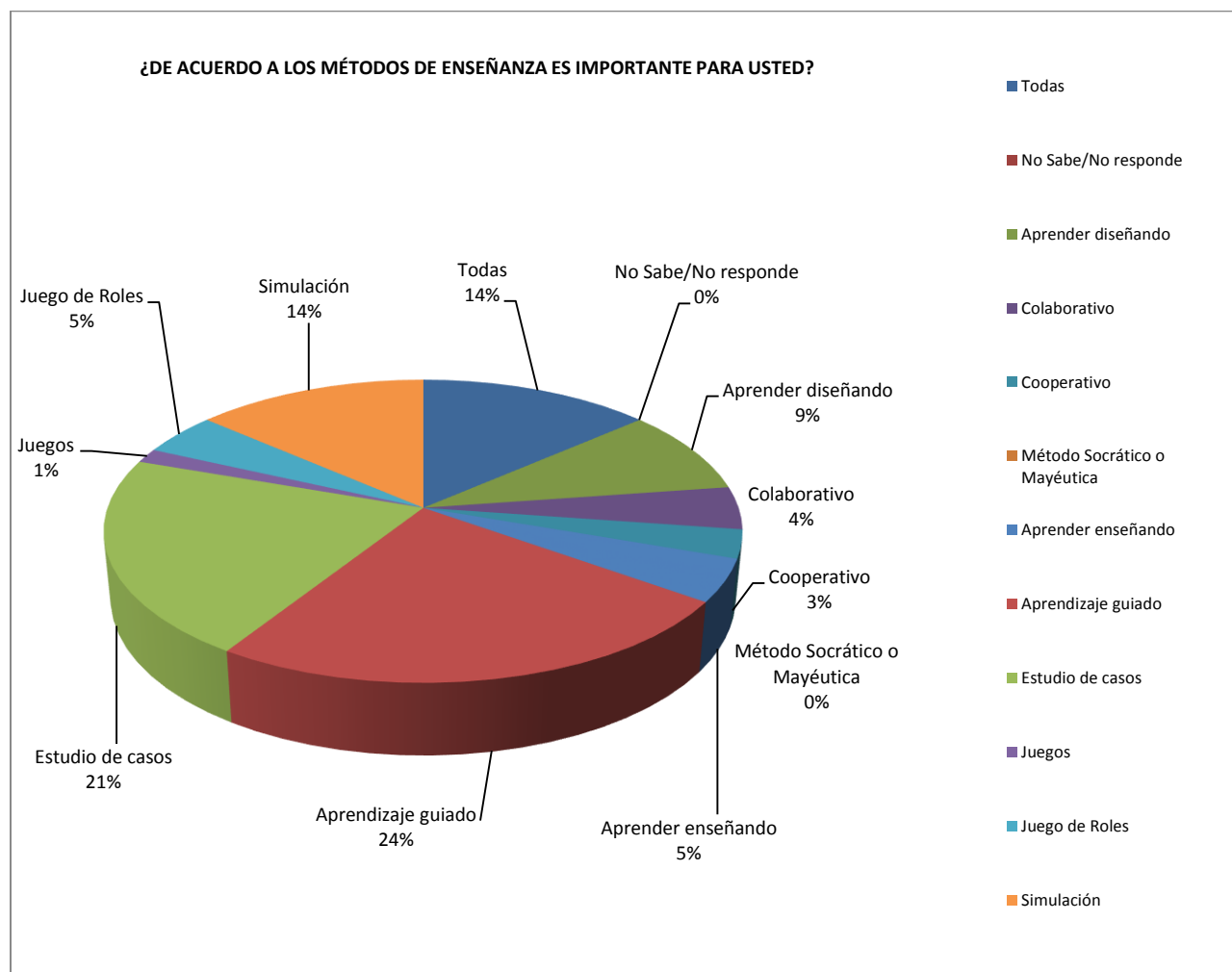
Figura 42 ¿Sabía que el constructivismo se centra en la adquisición del conocimiento y en la importancia del proceso aprendizaje-enseñanza de los estudiantes y no en que los docentes dirijan clases magistrales?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 42 se observa que el 51 % de los encuestados, sabía que el constructivismo se centra en la adquisición del conocimiento y en la importancia del proceso aprendizaje-enseñanza de los estudiantes y no en que los docentes dirijan clases magistrales y el 49% no lo sabía.

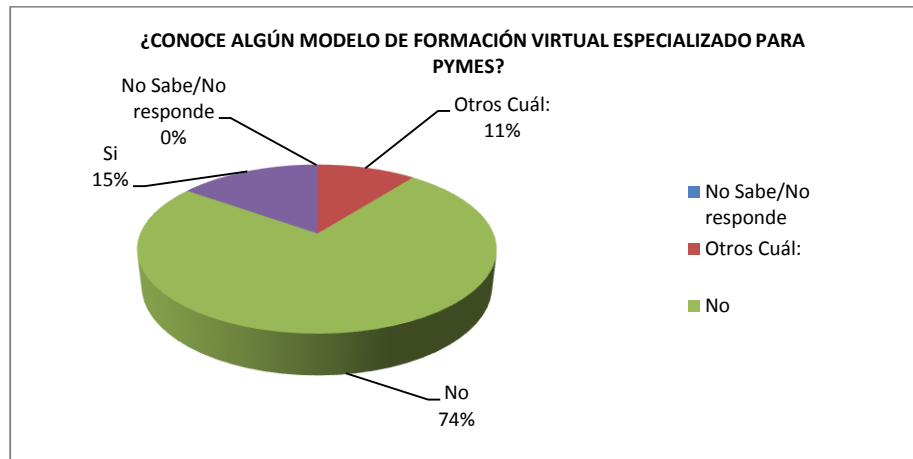
Figura 43 ¿De acuerdo a los métodos de enseñanza es importante para usted?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 43 se observa que el 24 % de los encuestados se encuentra de acuerdo con los métodos de enseñanza es importante el aprendizaje guiado y el 21% prefieren el estudio de casos.

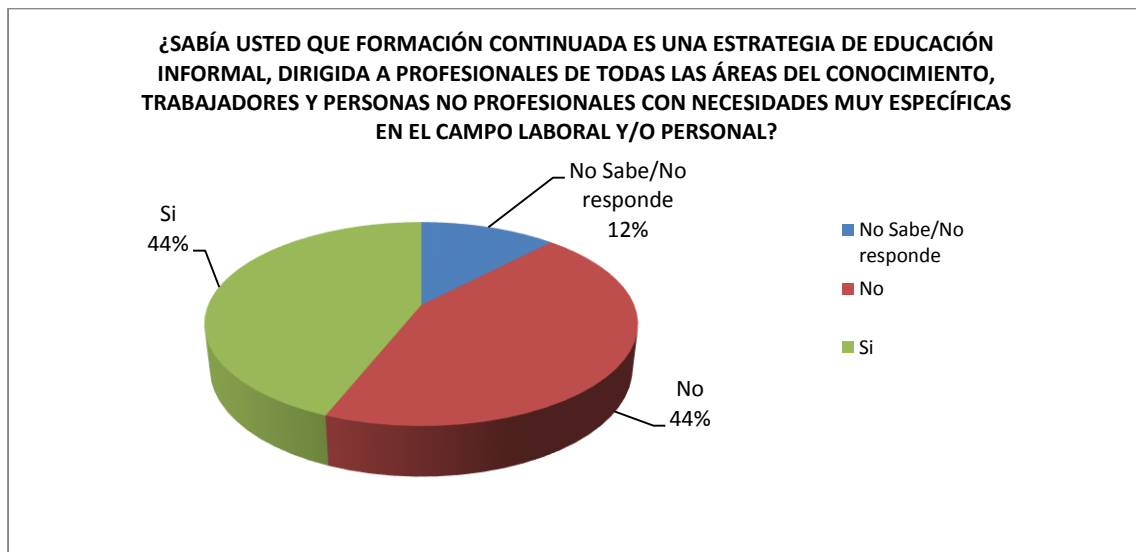
Figura 44 ¿Conoce algún modelo de formación virtual especializado para PYMES?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 44 se observa que el 74 % de los encuestados conoce algún modelo de formación virtual especializado para PYMES y solo el 11% no lo conoce.

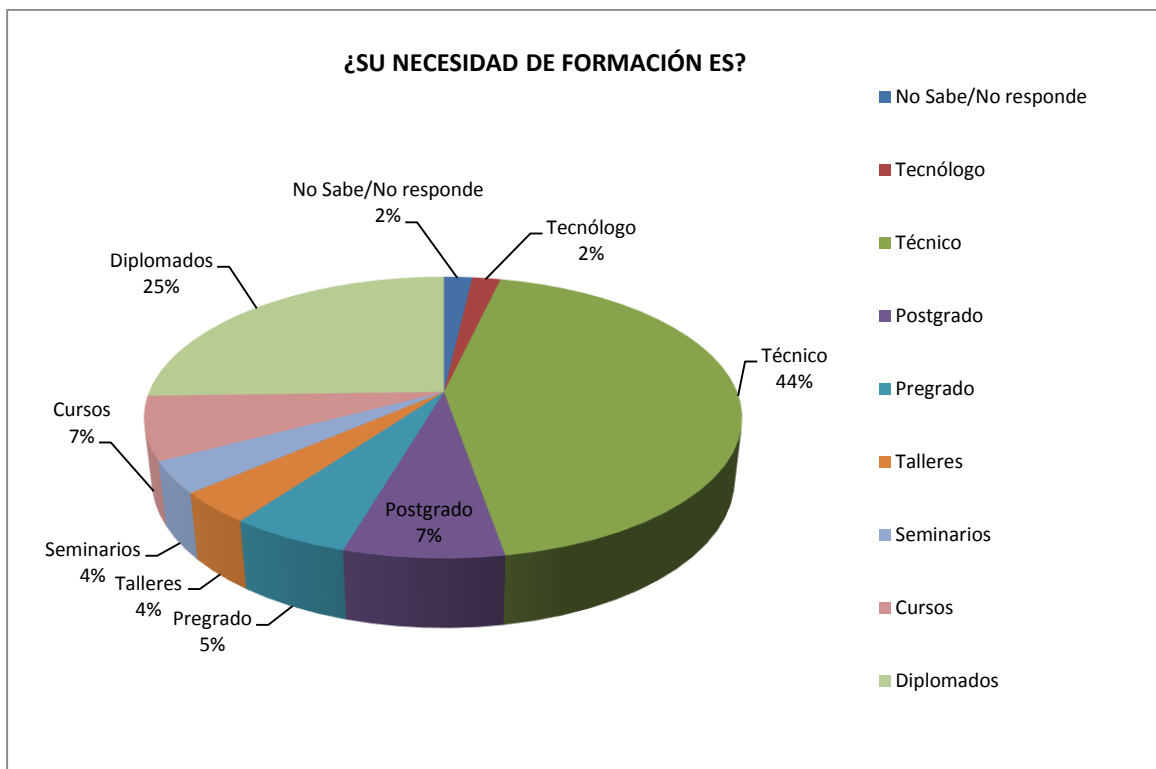
Figura 45 ¿sabía usted que formación continuada es una estrategia de educación informal, dirigida a profesionales de todas las áreas del conocimiento, trabajadores y personas no profesionales con necesidades muy específicas en el campo laboral y/o personal?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 45 se observa que el 44 % de los encuestados saben que la formación continuada es una estrategia de educación informal, dirigida a profesionales de todas las áreas del conocimiento, trabajadores y personas no profesionales con necesidades muy específicas en el campo laboral y/o personal y solo el 44% no lo sabía.

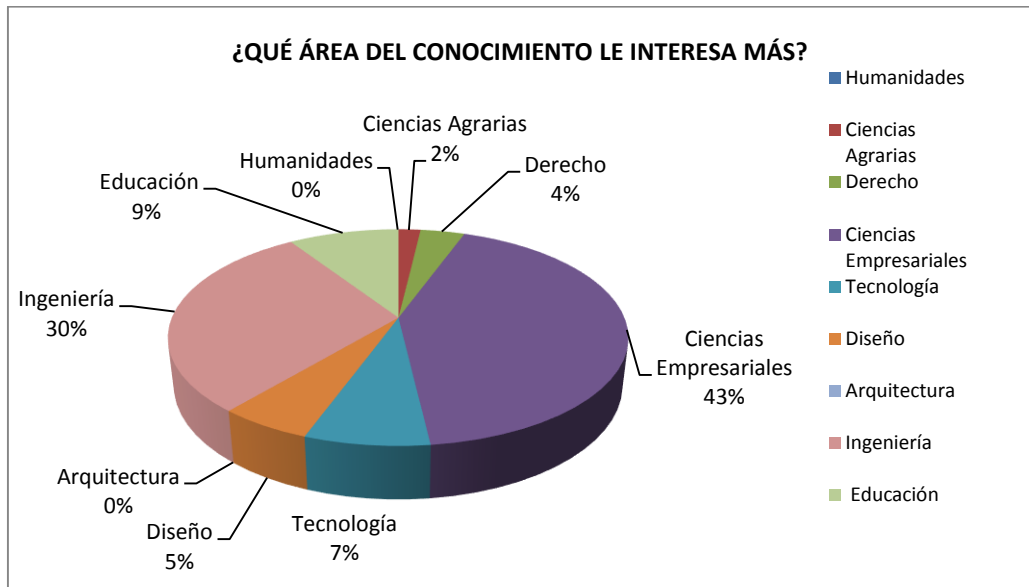
Figura 46 ¿Su necesidad de formación es?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 46 se observa que el 44 % de los empleados encuestados su necesidad de formación es en un programa técnico, 2% tecnólogo, 5% Pregrado, el 25% en Diplomados y el 7% en Cursos, estos resultados hacen pertinente ofrecer programas de formación académica a nivel de Diplomados, Cursos y Seminarios para las PYMES colombianas.

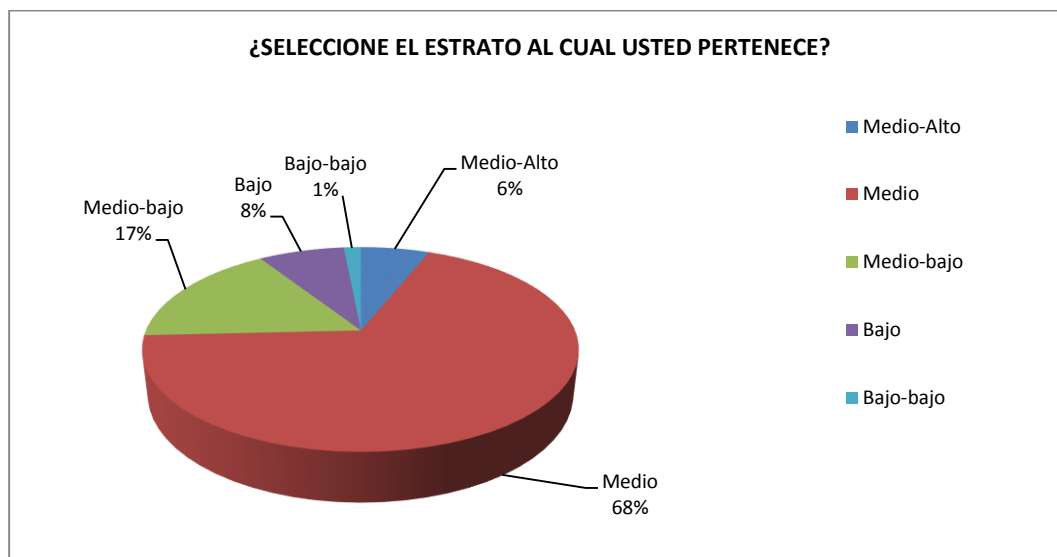
Figura 47 ¿Qué área del conocimiento le interesa más?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 47 se observa que el 43% de los encuestados les interesa más el área del conocimiento de Ciencias Empresariales, el 30% Ingeniería y el 9% en Educación.

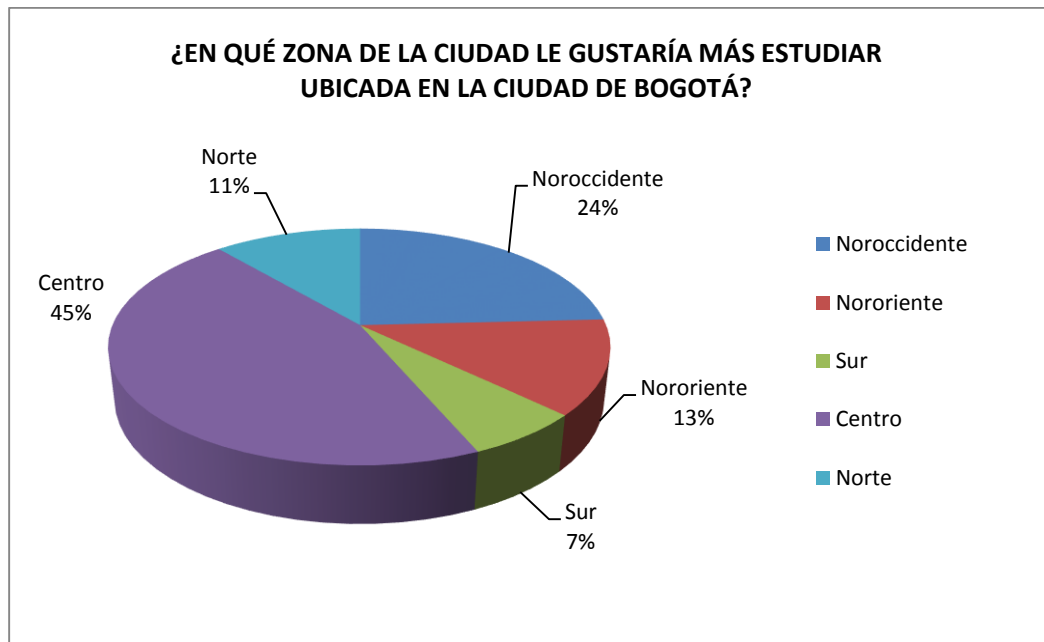
Figura 48 ¿Seleccione el estrato al cual pertenece?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 48 se observa que el 68 % de los encuestados pertenecen a un estrato Medio y el 17% pertenece a estrato Medio-Bajo.

Figura 49 ¿En qué zona de la ciudad le gustaría más estudiar ubicada en la ciudad de Bogotá D.C.?



Tomado de: elaboración propia

En la Figura 49 se observa que el 45 % de los encuestados prefieren estudiar en la zona centro y el 24% en la zona noroccidente.

7.4. Entrevista a expertos académicos

Sumado a la encuesta se diseñó una Entrevista³⁵ que fue aplicada y dirigida a expertos académicos, donde manifestaron su percepción frente a la siguiente pregunta formulada ¿Qué opina frente al

³⁵ Entrevista: herramienta que se utiliza como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz (Casas, Repullo, & Campos, 2002).

nuevo contexto nacional e internacional de la educación a distancia vs presencial y los modelos de formación, cobertura y oportunidades de acceso a la educación?, pregunta que en términos generales arroja los siguientes resultados.

Entrevista 1. Dra. Gloria Patricia Rodríguez Quintero: Coordinadora de la Directora Maestría en Educación y la Especialización en Pedagogía Universitaria, experiencia de 25 años como docente en pregrado y postgrado, docente de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el programa de ciencias sociales (Ver Anexo 1.)

Entrevista 2. Dr. José Ignacio González Buitrago: Docente investigador de la Facultad de Postgrados y Formación Continuada de la Universidad la Gran Colombia (Ver Anexo 1.)

De acuerdo al análisis de las entrevistas realizadas a expertos se obtuvo los siguientes resultados: Se está de acuerdo con los modelos pedagógicos virtuales y con la implementación de estrategias virtuales; pero se considera que en muchas situaciones no logran establecer estándares de calidad por parte de los participantes, entonces esto conlleva a una masificación de la educación, pues llega a todos los lugares más apartados y le da la posibilidad a una gran población pero, algunas veces no garantiza, realmente que el participante que está lejos y que posiblemente no tiene los medios o no tiene las herramientas, pueda asimilar esos conocimientos que adquiere por medio virtual.

En ese sentido, las circunstancias deben ser bien particulares para cada usuario, lo cual implica no estar de acuerdo con programas 100% virtuales en la educación informal. Así mismo, cuando los

expertos examinan el nuevo contexto de la educación virtual vs la presencial retoma algunos aspectos de orden histórico de lo sucedido a la educación a distancia. Allí, se considera que Colombia no ha podido complementar, ni jurídica, ni en forma práctica, lo que significa la educación a distancia y se ha confundido, muchas veces este tipo de educación que es no presencial, con aquella que es presencial o semipresencial³⁶.

Por otra parte, se destaca que desde hace unos 15 años el Ministerio de Educación Nacional ha propuesto reglamentar totalmente la educación a distancia, y este es el momento en que aún no se ha podido hacer, es decir, no existe una reglamentación, tan solo en los registros calificados existe un capítulo que se le adicionó al decreto que existía y en él se establecen algunos parámetros para aprobar programas de educación a distancia de nivel posgradual, pero se sigue con una necesidad de hacer una parte del proceso presencial. En tal sentido, los expertos consideran que se necesitaba realizar una capacitación muy amplia de tutores, porque la educación a distancia como se concibe en otros países, se necesitan modelos pedagógicos y didácticos diferentes, es decir, se requiere un grupo de personas que elaboren el material, otros que lo lleven a la realidad de sistemas para que esta información sea integrada dentro de la plataforma y otros que sean los tutores que evalúen la formación que se da a través estos medios.

Otra experiencia, en el país, que resaltan los expertos es la referida al bachillerato del siglo XXI, es un bachillerato que en gran medida trata de ser totalmente a distancia, sin embargo, tiene sedes

³⁶ Al respecto se trae a colación los esfuerzos de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, en donde el modelo que quería implementar era tal como lo concibe países como Inglaterra y Estados Unidos, que efectivamente, no tienen ningún tipo de presencialidad y todo es a través de medios virtuales, no obstante que en el paso todo era a partir de cartillas, en el país nuestro también tuvimos gente que se preparaba en televisión en cine en electrónica recibiendo un folletos en el gobierno del Dr. Belisario se habló de la Universidad Abierta a Distancia, retomo una Universidad que estaba creada en Bogotá y diseñaron un proyecto que a través de correspondencia porque aún no estaban desarrolladas las tecnologías la informática y las telecomunicaciones (tics) se pudiese llegar a todas partes del país y empezó haciendo pequeños videos pero se exigía que el fin de semana se tuviera una presencialidad en un nodo o centro de cada región y esto fue desdibujando esta intención que fuera totalmente a distancia.

donde los participantes puedan ir y tomar tutoría³⁷. Estas experiencias llevan a que se tengan evaluaciones interesantes, por ejemplo sobre el tiempo de concentración de un participante frente al computador, esto ha llevado a buscar estrategias pedagógicas que el participante, no pierda el tiempo cuando llega al computador cuando va a iniciar su formación dentro del ejercicio de la plataforma, para ser más eficientemente. Por tanto, como no se tiene ese modelo comparar hoy la presencialidad con la distancia es muy difícil, obviamente que la presencialidad tiene mayor tiempo, mayor contacto con ciertos elementos de la didáctica que pueden hacer mucho más fácil el aprendizaje. A distancia se requiere un esfuerzo muy grande, por eso, la mayoría de las experiencias pretenden, en una primera instancia, iniciar los procesos, esto requiere que se capaciten las personas en el manejo de las TICS y en el manejo de las herramientas que tienen las diferentes plataformas. Aprender a contestar cuestionarios, como bajar material y como asistir a los grupos, chats y foros que se realizan, es por esto que el modelo está muy incipiente en Colombia.

Por otra parte, destacan los expertos que predomina el modelo pedagógico constructivista y el diseño instruccional, dado que es este modelo que más es afín con la plataforma Moodle. Unido a esto, se destaca que los usuarios se cansan rápidamente frente al televisor o computador cuando no hay interacción o movimiento, por lo tanto se recurre a construir muchas avas y avas, los cuales son elementos que nos permiten que las aulas virtuales sean más dinámicas e interactivas, esto contribuye a distensionar a los participantes para que se motiven a estar más tiempo conectados en el curso. También el experto considera que otro aspecto complicando en el país, es que se

³⁷ En este sentido se reconoce la experiencia de la Universidad la Gran Colombia donde existe hace 12 años un modelo muy cercano a lo que debe ser la formación a distancia es el modelo que se llama bachillerato virtual son participantes de cualquier parte del mundo que a través de la red se comunican con tutores y tienen horas establecidas para tener foros, charlas, recibir sus trabajos y nunca se encuentran con su tutor.

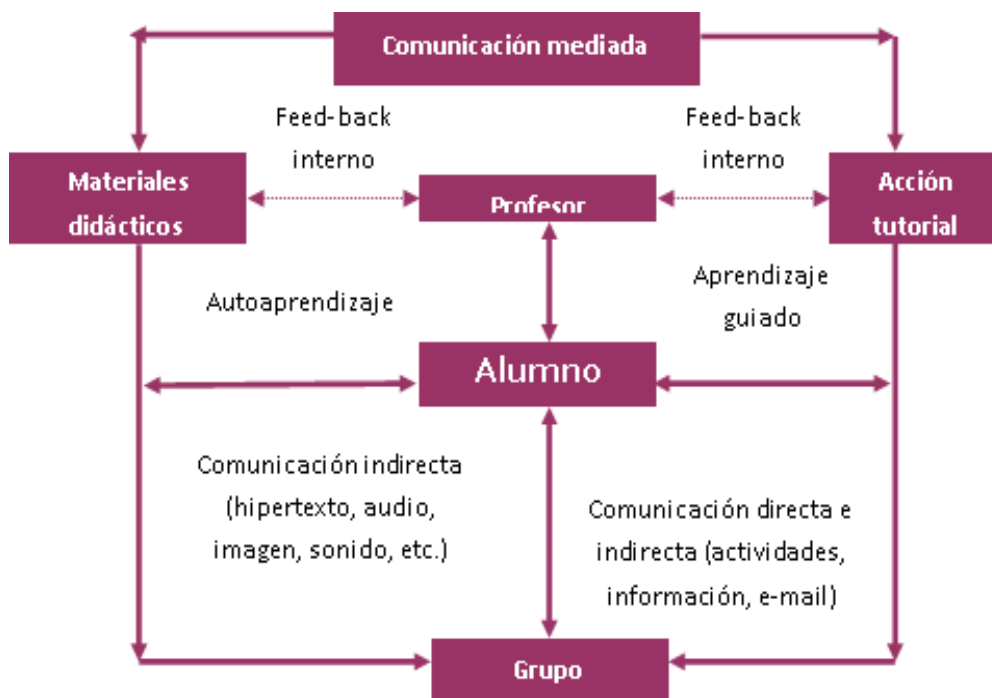
encuentran muchos equipos de cómputo, pero muy pocas las personas son las que están preparadas para manejar estas aplicaciones, y estas son muy poco prácticas, también muy poco amigables con las personas; por otra parte; la formación que tenemos en sistemas es deficiente esto se convierte en una situación difícil para el país, el cual ha invertido mucho dinero en equipos pero lo que se puede identificar es que lo que ha fallado es que no teníamos personas capacitadas para manejar tanto como el hardware como el software, lo anterior se convierte en una necesidad para buscar verdaderas aplicaciones que sirvieran para realizar un buen proceso de formación.

Ahora bien, con respecto al objetivo que pretende *identificar y seleccionar los modelos de formación más pertinentes de acuerdo a las necesidades de capacitación para las PYMES*, se logró identificar los siguientes principios fundamentales de la modelación teórica: de la consistencia lógica, de la analogía, del enfoque sistémico y de la simplicidad en el diseño.

7.5. Modelo Didáctico para el Proceso de Formación Mediado por las TICS

Según (Fandos, 2009) propone un Modelo didáctico para el proceso mediado por TICS en el que el estudiante es el eje del proceso didáctico y éste, a su vez, tiene la posibilidad de relacionarse, mediante diferentes medios, con tres agentes principales en su formación: los materiales, el Tutor o la acción tutorial y el grupo de trabajo, tal como puede observarse en la siguiente figura:

Figura 50 Modelo didáctico para el proceso mediado por TICS



Tomado de: (Formación y Tecnología, 2011)

La variación respecto al modelo tradicional es la posibilidad que ofrece el aprendizaje flexible, así como el grado de adecuación de las TICS en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La mediación en cada uno de los casos tiene en cuenta el tipo de comunicación establecida, el tipo de aprendizaje sobre el cual subyace y los elementos básicos que influyen en que el proceso sea correcto y adecuado. De esta manera, el alumno es el eje de las interacciones que se desarrollan en el proceso formativo, de forma que los usos didácticos que se hagan de las TICS deberán tener en cuenta este papel protagonista. (Formación y Tecnología, 2011)

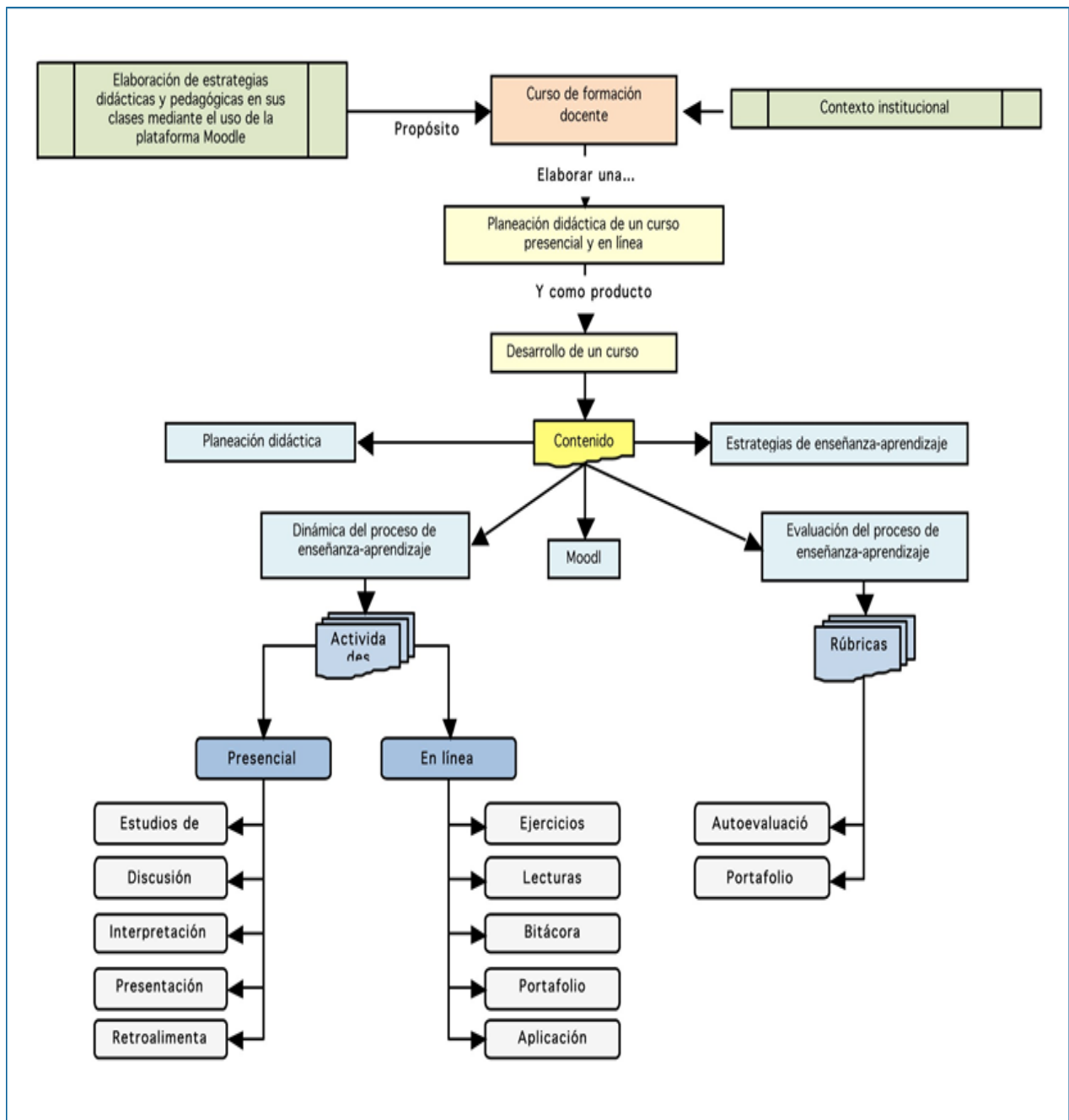
7.6. Modelo Tecnopedagógico de Formación Docente

De acuerdo con el artículo científico consultado en la base de datos Scopus Aplicación y validación de un modelo tecnopedagógico de formación docente mediante una plataforma educativa virtual.

La creación del modelo tecnopedagógico se basó en un estudio realizado por Murillo T.F.J. en el año 2006, que consistió en examinar siete modelos institucionales de formación docente de América Latina y Europa, identificando cinco características globales de los modelos: cultura innovadora, contextualización, propuesta pedagógica innovadora, marco teórico y enfoque de abajo arriba. Aunado a ello, se describen aportaciones innovadoras en la formación del docente: el desarrollo de competencias, la interrelación de teoría-práctica, la investigación como factor clave, la universidad como una organización de aprendizaje y ofertas abiertas basadas en la utilización de las tecnologías de la información. (Monsiváis , McAnally, & Lavigne, 2014)

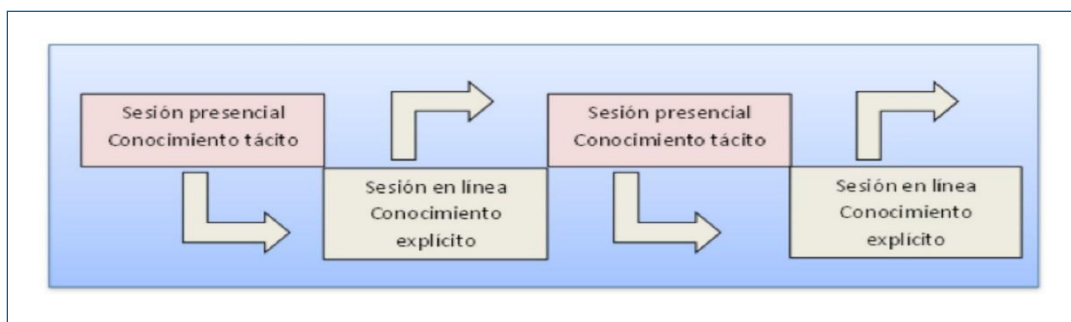
De igual manera, se analizaron las recomendaciones de estudios sobre la temática, tales como que la formación docente debe ser permanente y supervisada; que deben hacerse explícitos los beneficios del uso de las TIC; que deben incluirse tanto aspectos técnicos como pedagógicos; que debe responderse de manera explícita a las necesidades de los profesores; y proveer a los profesores de posibilidades de innovación y mejora en su tarea docente. (Monsiváis , McAnally, & Lavigne, 2014)

Figura 51 Modelo Tecnopedagógico de Formación Docente



Tomado de: (Monsiváis , McAnally, & Lavigne, 2014)

Figura 52 Modalidad híbrida de acuerdo con el modelo almenado



Tomado de: (Monsiváis , McAnally, & Lavigne, 2014).

Se eligió la modalidad híbrida, que mezcla sesiones presenciales y en línea (figura 51), por la calidad de la comunicación tanto cara a cara como indirecta con el uso de los medios de comunicación, además tiene la ventaja de confluir con la clasificación del conocimiento explícito y tácito; el explícito puede estar agregado en una ubicación específica, almacenando formas objetivas, y ser apropiado sin la participación del sujeto conocedor; el tácito, en cambio, es contextual, personal y no puede ser agregado fácilmente, aprovecharlo en su totalidad requiere el involucramiento y la cooperación del sujeto conocedor.

La Tecnología como herramienta fortalecedora de habilidades metacognitivas en la investigación consultada de Alejandra Zangara, las estrategias de aprendizaje que se ponen en juego a través de las TICS, las estrategias básicas para el aprendizaje autónomo, Estrategias básicas para procesar información y actitudes, las cuales se describen a continuación:

Estrategias básicas para el aprendizaje autónomo son: Expresar sus ideas eficazmente en forma oral y escrita, Comprender y construir textos orales y escritos coherentes, Manejar

información de diferentes fuentes, Extraer inferencias y aplicar razonamiento lógico, Construir visiones integradoras de la realidad, Utilizar hábitos racionales de trabajo y estudio, Dialogar (en contextos de interacción reales y virtuales), Trabajar colaborativamente con otros (en contextos de interacción reales y virtuales).

Estrategias básicas para procesar información son: sintetizar y expandir flexiblemente la información, reteniendo su significado, codificar y decodificar diversos sistemas simbólicos, captar y abordar la complejidad desde lo cognitivo y lo actitudinal, desentrañar estructuras complejas, explorar diferentes opciones de búsqueda, reconocer información incompleta y tomar decisiones en base a ella, adoptar lógicas polivalentes para comprender la complejidad (superadoras de las dicotomías si/no, verdadero/falso), percibir nexos y relaciones múltiples, transferir los saberes a nuevos contextos, asumir la incertidumbre, propia de la realidad compleja en la que nos movemos, distinguir, en la información, los datos de las inferencias y de los juicios, reconocer los marcos de referencias ideológicos y culturales que condicionan la interpretación de la realidad, entender el conocimiento como provisional, reconocer la complejidad intrínseca del conocimiento y de las redes de conocimientos.

Con respecto a las Actitudes se identifican: disposición y apertura para explorar artefactos y extraer conocimiento de nuevas experiencias tecnológicas, no sentir frustración ante el conocimiento inacabado y provisional, curiosa y exploratoria, favorable a la manipulación y experimentación, activa e inconformista, proclive al cambio y al crecimiento, planificadora de nuevas experiencias, reversible, sin miedo al error.

Por otra parte, los Pilares de la Formación de Docentes se deben realizar por medio de un plan de formación docente el cual se encuentra dividido en las siguientes etapas:

Etapa 1: Diagnóstico: En esta etapa es fundamental indagar qué experiencias en el uso de TICS realizan los docentes y qué formación tienen en referencia a este tema.

Etapa 2: Espacio de formación " generalidades del uso de tecnología en educación" conceptos de enseñar y aprender. Teorías, concepto de tecnología educativa y tics, conceptos básicos de didáctica y comunicación educativa.

Etapa 3: Espacio de formación "Educación a Distancia. Uso del entorno educativo digital", conceptos asociados a la inclusión de tics en educación: extended learning, blended learning, educación a distancia, subsistemas que componen un sistema de educación a distancia (sead), diseño de propuestas de enseñanza mediadas. ¿Cómo empezar?: decisiones iniciales en el diseño de una propuesta mediada por entornos tecnológicos.

Etapa 4: Espacio de formación "Formación de Tutores": Rol del tutor, Tipos de tutorías en propuestas educativas que incluyan TICS, Competencias del tutor y Tareas del tutor.

Etapa 5: Espacio de formación "Uso de espacios colaborativos en la enseñanza de idiomas". El espacio colaborativo como un desafío metodológico en la construcción de discursos, análisis de espacios de la web 2.0: blogs, wikis, facebook, twitter, second life,

opensimulator, etc. desde el punto de vista didáctico y comunicacional, el rol de los avatares, personajes, agentes en la enseñanza en este tipo de ambientes, la evaluación y seguimiento.

Etapa 6: Lineamientos de la transferencia. Como resultado de los espacios de formación, los docentes obtendrán una propuesta de intervención didáctica que incluya el uso de TICS. Esta propuesta puede ser una nueva propuesta o la mejora de alguna ya implementada por el docente (que debe aparecer en la etapa 1, de diagnóstico). Por lo tanto, la etapa de transferencia se basa en la implementación de las propuestas trabajadas en la primera etapa, creemos que el plan sintetiza nuestras ideas acerca de la formación de docentes en el marco de la Universidad: primero reflexionar acerca de estas herramientas y deconstruir el modelo de enseñar, a la luz de las teorías y nuevas investigaciones y posteriormente generar intervenciones de tecnología educativa que se implementen en el aula para ser evaluadas y resignificadas (Zangara, s.f).

De acuerdo con lo anterior se coincide con tema consultado, ya que si se realiza un correcto uso de nuevas tecnologías en la educación existirá más oportunidad para fortalecer la práctica docente, es por esta razón que es fundamental capacitar a los docentes en el uso de las TIC y guiarlos en la elaboración de sus cursos, si lo anterior se cumple el modelo de formación propuesto cumplirá con su objetivo de fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, si los docentes logran incorporar la tecnología en el aula y se apropiaran de ella, puede lograr tener una muy buena comunicación con los participantes que se formen en los diferentes cursos.

Por otra parte, los participantes de la educación online deben tener un manejo básico de la tecnología con el fin de que puedan interactuar con el ambiente virtual de aprendizaje, esta interacción se realiza entre la Plataforma Virtual de Educación, Tutor y el Participante, igualmente los participantes deben conocer y dominar las herramientas tecnológicas de aprendizaje, estas herramientas se encuentran disponibles en la red y se encuentra en constante desarrollo y evolución.

8. PROPUESTA DEL MODELO DE FORMACIÓN

Con el fin de cumplir con la construcción del Modelo de Formación se tomó como referencia la modelación teórica, la cual se aplicó como método de investigación esta modelación nos permite identificar los componentes del modelo, esta técnica se caracteriza por ser un modelo con forma superior de construcción teórica, ya que exige la máxima capacidad de abstracción y la aplicación plena de los principios de la lógica dialéctica, en donde un modelo se considera como:

La reproducción de determinadas propiedades y relaciones del objeto investigado en otro objeto especialmente creado (modelo) con el fin de su estudio detallado, Una reproducción ideal o material de procesos posibles y reales, relaciones y funciones, por un sujeto de conocimiento, mediante analogías en otros sistemas ideales o materiales para el conocimiento más profundo o el mejor dominio del original modelado, la representación de un objeto real que en el plano abstracto el hombre concibe para caracterizarlo y poder, sobre esa base, darle solución a un problema planteado, es decir satisfacer una necesidad. (Reyes, Bringas, & Enrique, 2006)

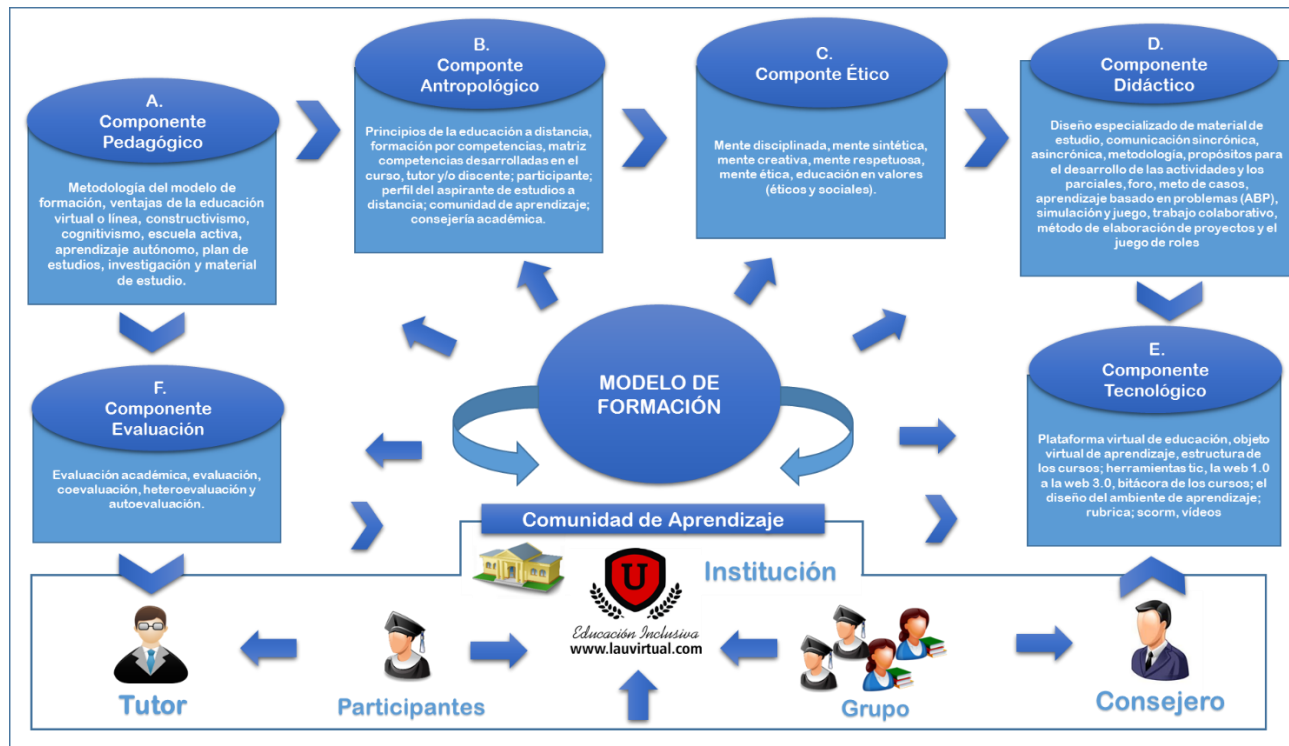
Por lo tanto; el Modelo de Formación propuesto, se construye a partir de las necesidades de formación que se identificaron en las PYMES y de acuerdo a las necesidades de los empleados, sin descuidar aspectos importantes como lo son las dimensiones física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, emocional, social, afectiva y ética; de acuerdo a lo anterior el modelo de formación está configurado por medio de los siguientes componentes:

- Componente Pedagógico (Metodología del modelo de formación, ventajas de la educación virtual o línea, constructivismo³⁸, cognitivismo, escuela activa, aprendizaje autónomo, plan de estudios, investigación y material de estudio).
- Componente Antropológico (Principios de la educación a distancia, formación por competencias, matriz competencias laborales desarrolladas en el curso, tutor y/o discente; participante; perfil del aspirante de estudios a distancia; comunidad de aprendizaje; consejería académica).
- Componente Ético (Mente disciplinada, mente sintética, mente creativa, mente respetuosa, mente ética, educación en valores éticos y sociales).
- Componente Didáctico (Diseño especializado de material de estudio, comunicación sincrónica, asincrónica, metodología, propósitos para el desarrollo de las actividades y los parciales, foro, método de casos, aprendizaje basado en problemas (ABP), simulación y juego, trabajo colaborativo, método de elaboración de proyectos y el juego de roles).
- Componente Tecnológico (Plataforma virtual de educación, objeto virtual de aprendizaje, estructura de los cursos; herramientas tic, la web 1.0 a la web 3.0, bitácora de los cursos; el diseño del ambiente de aprendizaje; rubrica; scorm, vídeos).

³⁸ Método Constructivista: sociedad: interacción participante activo, participante: pensamiento crítico construye conocimiento, tutores: razonamiento desarrollan capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes, metodología: guía, proporciona información y desarrolla la memoria crítica, aprendizaje: resumir, analogías, elaboración conceptual, clasificación de la información, estrategias. (Ortiz, 2015)

- Componente de Evaluación (Evaluación académica, evaluación, coevaluación, heteroevaluación y autoevaluación).

Figura 53 Modelo de Formación Propuesto



Tomado de: Propia

Las bondades del anterior modelo de formación son las siguientes: se encuentra enfocado en el constructivismo pedagógico y argumentado desde la escuela activa, el cognitivismo permite conocer y entender que es lo que está pasando en la mente de la persona que se encuentra aprendiendo, los teóricos del cognitivismo reconocen que el aprendizaje del individuo necesariamente involucra una serie de asociaciones que se establecen en relación con la proximidad con otras personas esto se logra finalmente en la interacción realizada no solo con el tutor si no con los demás participantes, por otra parte, de acuerdo a la metodología del modelo de formación virtual el tener una fuerte formación en valores éticos y sociales permite garantizar un buen proceso de aprendizaje el cual permite por ejemplo: respetar los derechos de autor y esto contribuye necesariamente a desarrollar su propio conocimiento, otro aspecto importante de

acuerdo con (De Zubiría, 2007) es el modelo interestructurante³⁹, también el uso de la últimas herramienta TIC, el cual ya está adoptado por las nuevas generaciones permite desarrollar buen proceso de enseñanza-aprendizaje debido al reconocimiento en su habilidad en el manejo de dichas herramientas, por otra parte, el desarrollo de buenos objetos virtuales de aprendizaje, construidos con material propio realizado por expertos en cada una de las áreas del conocimiento, permiten tener una mejor calidad educativa y logra tener una mejor comunicación con el participante, por otra parte; el seguimiento que se le realiza al participante por parte de la institución permite evidenciar como va su proceso de adquisición de conocimientos, igualmente el aprendizaje colaborativo logra una excelente interacción entre los participantes el cual se realiza por medio de foros esta herramienta sirve para lograr tener una importante interacción entre el tutor-participante-participantes para adquirir el conocimiento, por otra parte, los principios de la educación a distancia se encuentra estructurados por los siguientes referentes: el diálogo, la institución, los participantes y el diseño instruccional (López Santana, 2009), logran una excelente interacción en la adquisición del conocimiento, con respecto al componente didáctico se identificó que el estudio de casos, el aprendizaje basado en problemas, simulación y el trabajo colaborativo llaman mucho la atención para adquirir conocimientos, por otra parte; el aplicar constantemente la evaluación como factor fundamental para aplicar este modelo logra que esta se constituya un aspecto fundamental para el logro del mejoramiento continuo. Es importante mencionar que las encuestas aplicadas y la entrevista a expertos fueron fundamentales para fortalecer el componente pedagógico, didáctico y tecnológico de acuerdo a las preguntas formuladas.

³⁹ Los modelos pedagógicos dialogantes e interestructurantes buscan desarrollar en el participante las dimensiones afectivas, cognitivas y prácticas.

8.2. Componente Pedagógico

Con respecto al componente pedagógico este cumple con el alcance de las expectativas de las necesidades identificadas en la PYMES del sector industrial, comercial, servicios y servicios especializados, dado que se ajusta a las necesidades y tiempos de los participantes en este caso los empleados que reciban la capacitación empresarial, permitiéndoles recibir conocimientos nuevos desde cualquier momento y lugar. Es así como, la educación virtual es una gran oportunidad, la cual genera cobertura e inclusión social, para todos aquellos interesados en capacitarse y que se les dificulte asistir presencialmente a una institución educativa, que se encuentran en zonas de difícil acceso, para quienes trabajan en las fuerzas armadas, empleados del estado, deportistas, cantantes, actores, amas de casa, personas de la tercera edad, empleadas de servicio doméstico, empleados de empresas ubicadas en el sector rural, empleados de restaurantes y hoteles, empleados de empresas del sector minero, teletrabajadores, trabajadores del sector salud y muchas más personas que por razones de tiempo y de movilidad prefieren capacitarse en modalidad virtual, también pueden tomar la capacitación participantes que se encuentren con alguna limitación física, incapacidad temporal, discapacidad o que simplemente vivan en sitios alejados; es así como estas oportunidades de formación y el modelo de formación propuesto es pertinente para todos aquellos que se encuentren en las anteriores situaciones mencionadas; por lo general este tipo de personas por su estilo de vida y compromisos requieren de una mayor flexibilidad en el manejo de horarios, presentación de actividades y en la presentación de evaluaciones académicas.

La educación virtual favorece el desarrollo de competencias en el uso de tecnología, el aprendizaje autónomo, el trabajo en equipo y la posibilidad de conocer experiencias e intercambiar con compañeros de diferentes regiones, generando algunas competencias adicionales que son de gran ayuda al momento de ingresar al mercado laboral. Permite formarse mediante prácticas y ejercicios. Tiene contactos en tiempo real (presencial a través de videoconferencias o chats). También cuenta con contactos diferidos, a través de tutores, foros de debate. (Colegios Online Colombia , 2016).

Por ello, con la metodología del modelo de formación se pretende:

- Cambiar las diferentes formas de adquisición del conocimiento por medio de las plataformas virtuales de educación, con el fin de concebir una formación más moderna y con proyección a futuro.
- Posibilita el acceso a los mejores recursos didácticos y a los mejores formadores sin pasar por eslabones intermedios, con independencia de tiempo y lugar.
- Existe una comunicación sincrónica y asincrónica entre el tutor-participante-grupo.
- Se genera el desarrollo de pensamiento crítico ⁴⁰y analítico por parte del participante.
- Se motiva la construcción de conocimiento entre el tutor, participante y el grupo.
- Facilita la formación por medio del concepto de justo a tiempo “Just in Time”, con la máxima flexibilidad.

⁴⁰ Pensamiento crítico: En el sentido filosófico moderno, la noción de crítica se le debe a Immanuel Kant (1724-1804), considerado el fundador del pensamiento crítico en el razonamiento filosófico con tres de sus más importantes obras: Crítica de la razón pura (2002), Crítica de la razón práctica (2001) y Crítica del juicio (2000). La importancia del sistema y del aporte filosófico de Kant se encuentra en el ámbito de la epistemología. La filosofía pre-kantiana intentó comprender de qué se trata el conocimiento humano, cuáles son sus procedimientos y qué instrumentos son los más aptos. Consistía esta filosofía en un intento por establecer la naturaleza y la mejor manera de producir el conocimiento humano. (Morales Zúñiga, 2014)

- Permite grabar las clases de los tutores, las cuales pueden consultarse por los participantes posteriormente.
- Cobertura a nivel local, regional, nacional e internacional, evitando traslados de lugar y espacio.
- Accesibilidad las 24 horas del día, 7 días a la semana y los 365 días al año.
- Mejor optimización de los recursos humanos, administrativos, tecnológicos y financieros.
- Ahorro en los desplazamientos de los participantes y en la adquisición de materiales educativos, ya que se manejan digitalmente.
- Existe asesoría permanente de la institución educativa para con el participante por medio del consejero académico.

Así mismo, asumimos desde el cognitivismo⁴¹, teoría psicológica que aplicamos en el modelo de formación cuyo objeto de estudio consiste en cómo la mente interpreta, procesa y almacena la información en la memoria. Se interesa por la forma en que la mente humana piensa y aprende.

Se focalizan en el estudio de los procesos internos que conducen al aprendizaje. Aparece como reacción al conductismo y pone en primer plano al sujeto de la conducta, en vez de a la conducta en sí misma.

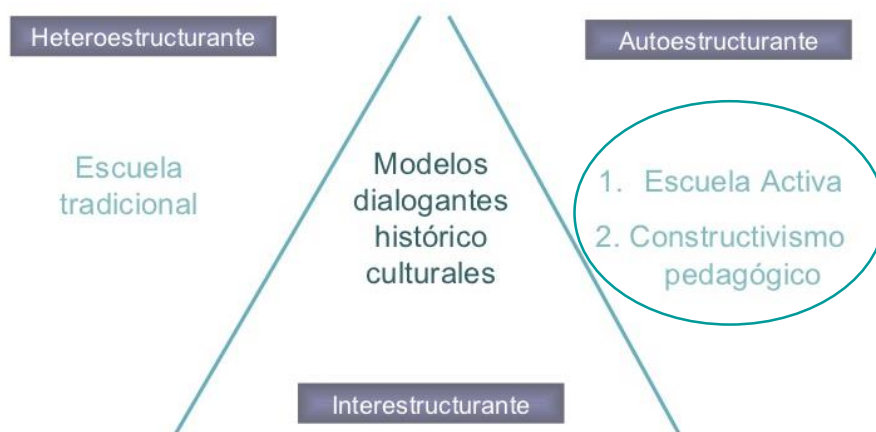
⁴¹ El término cognitivismo puede entenderse como polisémico y en cierto modo poco preciso, pues es en realidad son varias las disciplinas, pertenecientes a ámbitos diversos, designadas con el nombre de cognitivismo. A partir de la segunda mitad del siglo XX, se produjo un freno al impacto de las Teorías Conductistas, debido sobre todo a dos corrientes teóricas: en lingüística, el generativismo, encabezado por N. Chomsky; en psicología, el cognitivismo y su interés por los procesos mentales llevados a cabo en el procesamiento de la información. En ambos casos hay un interés por el significado; especialmente importante en lingüística por oposición a la importancia exclusiva de la forma que había propugnado el estructuralismo. (Psicología, 2009)

- El aprendizaje se modifica según el resultado de la interacción de la persona con su medio ambiente.
- Para ser un verdadero aprendizaje debe involucrar nuevas experiencias con experiencias previas o preconceptos.
- El aprendizaje tiene mejor valor si es a través de la participación activa.
- Los participantes tienen un mejor aprendizaje cuando pueden generalizar la información.
- Tiene en cuenta los tipos de inteligencia que caracteriza ciertos tipos de comportamientos.
- Se enfoca en los participantes para que aprendan a aprender, ya que estos aprenderán más en la plataforma virtual de educación que aquéllos que son dependientes del tutor.
- Se encamina a un aprendizaje para la comprensión del problema para que los participantes tengan la oportunidad de resolver problemas. (UOC, 2016).

Según (Ormrod, 2005) Ofrece dos perspectivas distintas que tienen algo en común: la primera, lo describe como un cambio relativamente permanente en la conducta como resultado de la experiencia. La segunda, como un cambio relativamente permanente en las asociaciones o representaciones mentales como resultado de la experiencia. De cada perspectiva se desprenden una variedad de enfoques que tratan de explicar la manera en que el ser humano selecciona, adquiere, asimila y sistematiza la información que recibe y la transforma en conocimientos que le son útiles en su diario vivir, ahora bien, cuando nos referimos a los Modelos pedagógicos y las teorías del aprendizaje en la educación a distancia, y con el fin de organizar esta disertación de orden teórico, se integran tres grupos

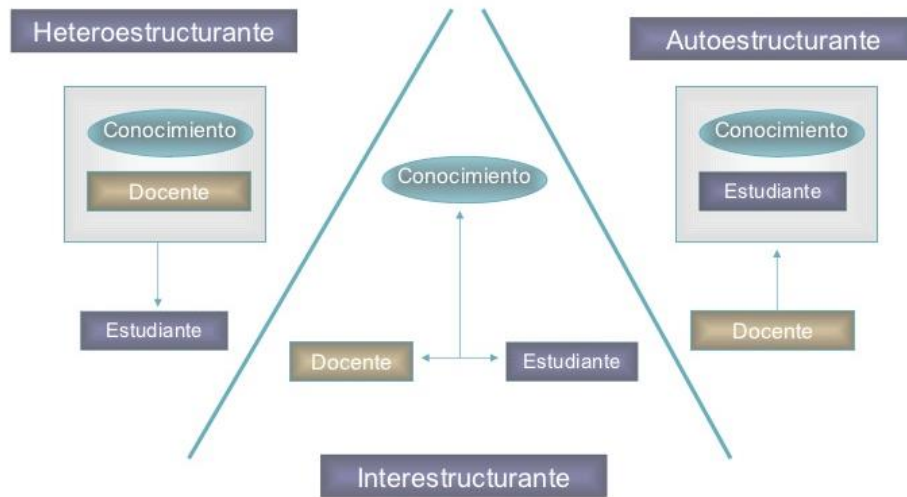
de enfoques tomando como referencia la propuesta de (De Zubiría, 2007) quien los conglomera en modelos, acordes con la forma en que el sujeto procesa la información del entorno: los modelos heteroestructurantes , los autoestructurantes y los interestructurantes o dialogantes, dado que nos permiten el Aprendizaje Autónomo.

Figura 54 Relación modelos y teorías pedagógicas



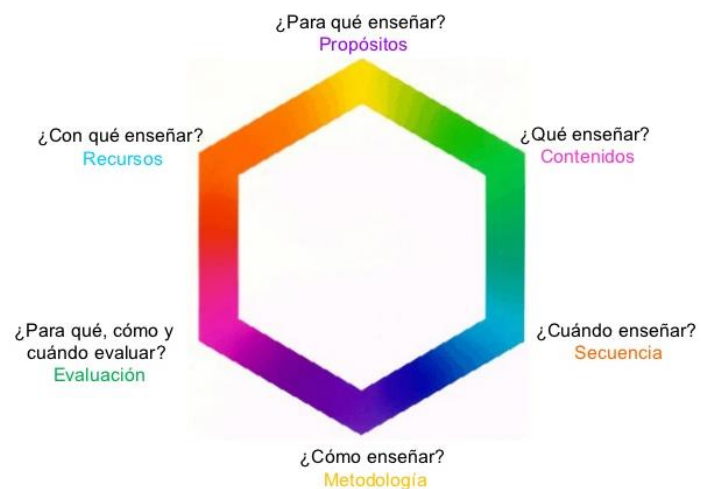
Tomado de: (Daza, Morales, & González, 2011)

Figura 55 Papel que desempeña el docente, el estudiante y el conocimiento dentro del proceso formativo



Tomado de: (Daza, Morales, & González, 2011)

Figura 56 Hexágono Curricular de Zubiria



Tomado de: (Quiros, Rodríguez, & Rodríguez, 2015)

De acuerdo con las bases teóricas argumentadas anteriormente el proceso de aprendizaje virtual se adapta mejor a participantes y trabajadores que requieren una mayor flexibilidad en los horarios los cuales pueden aprender a su propio ritmo, es decir por medio de un aprendizaje autónomo y

asociado con formas más tradicionales de aprendizaje (como la interacción cara a cara (face to face), todos los participantes y trabajadores pueden, no obstante, beneficiarse del aprendizaje virtual. De hecho, puede realizarse por medio de una comunicación sincrónica y/o asincrónica. Ahora bien, de acuerdo con Sierra Varón (2016), la autonomía desempeña un papel fundamental dentro de contexto de la educación y la formación de las personas, ya que, como lo mencionan Ferroni, Velásquez y Chavarro (2005), el aprendizaje es un proceso autónomo donde el participante hace la apropiación de los conocimientos teóricos y los aplica a partir de la toma de conciencia sobre su responsabilidad por cuándo, cómo y cuánto debe aprender, para saber más y mejor sobre un área o un quehacer específico.

Se aprende autónomamente cuando el participante ha comprendido los contenidos, los textos, los conceptos, las actividades, sin que medie la presencia física de su tutor. Este proceso posibilita en buena parte la realización personal del proyecto de vida, porque contribuye a que se adquieran las habilidades propias para poder continuar con el proceso de aprendizaje por cuenta propia: desarrolla autodisciplina, autogestión, compromiso personal... aspectos que vistos dentro de un contexto educativo-formativo ayudarán a *“formar”* a las personas a lo largo de toda su vida. El proceso de aprendizaje nunca termina. Vemos ahora si para aprender necesitamos de la asistencia permanente a aulas, con Tutores y participantes y cercanía física, o si por el contrario se cuenta con la suficiente autonomía para asumir este proceso de manera independiente. (Olaya, 2015)

En este sentido el plan de estudios es el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de áreas optativas con sus respectivos cursos, asignaturas y/o módulos que forman

parte del currículo. El plan de estudios de los Diplomados, Cursos, Seminarios y Talleres ofrecidos y contiene al menos los siguientes aspectos:

- a. La intención e identificación de los contenidos, temas y problemas de cada área, señalando las correspondientes actividades pedagógicas.
- b. La distribución del tiempo y las secuencias del proceso educativo, señalando en qué grado y período lectivo se ejecutarán las diferentes actividades.
- c. Los logros, competencias y conocimientos que los educandos deben alcanzar y adquirir al finalizar cada uno de los períodos del año escolar, en cada área y grado, según hayan sido definidos en el proyecto educativo institucional (PEI) en el marco de las normas técnicas curriculares que expida el Ministerio de Educación Nacional. Igualmente incluirá los criterios y los procedimientos para evaluar el aprendizaje, el rendimiento y el desarrollo de capacidades de los educandos.
- d. El diseño general de planes especiales de apoyo para participantes con dificultades en su proceso de aprendizaje.
- e. La metodología aplicable a cada una de las áreas, señalando el uso del material didáctico, textos escolares, laboratorios, ayudas audiovisuales, informática educativa o cualquier otro medio que oriente soporte la acción pedagógica.

- f. Indicadores de desempeño y metas de calidad que permitan llevar a cabo la autoevaluación institucional. (Ministerio de Educación Nacional, 2016)

Así mismo la Investigación se considera como “El proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social (investigación pura) o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos”. (Ander-Egg, 1995)

8.3. Componente Antropológico

La *Encyclopedia of Bioethics*⁴² (1978) define la Bioética como el “estudio sistemático de la conducta humana en el ámbito de las ciencias de la vida y de la salud, analizadas a la luz de los valores y principios morales, es por lo anterior que el autor incluye en este componente los principios de la educación a distancia. (AEBI, 2017)

De acuerdo a lo anterior; es importante aplicar los principios de la Educación a Distancia explícitos en el Proyecto de Ley 192 de 2010 "*Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Abierta y a Distancia*" son los siguientes:

- **Universalización:** del servicio y del acceso a la Educación Abierta y a Distancia, como modalidad educativa que contribuye a elevar la cobertura poblacional y geográfica de la educación especialmente de la educación superior y de la educación básica y media para

⁴² Reich, W.T. (coord.). *Encyclopedia of Bioethics*, Free Press, New York, 1978, I, p. XIX

jóvenes y adultos; el fomento de los valores de la democracia, la ciudadanía y la interculturalidad, la solidaridad y la cooperación como modo de ser propios; el desarrollo de las competencias telemáticas entre la población, el acceso de las comunidades a los bienes culturales de las tecnologías digitales y telemáticas.

- ***Solidaridad global extendida:*** como principio que viabiliza la coordinación de esfuerzos nacionales e internacionales en pos del progreso basado en el desarrollo humano sostenible del estudiante, las comunidades locales, regionales y globales.
- ***Pertinencia:*** La educación abierta y a distancia debe atender las realidades locales, regionales, nacionales y universales.
- ***Apertura:*** La educación abierta y a distancia, desarrolla efectivamente el derecho constitucional a la educación, sin excluir del proceso formativo a ninguna persona por ningún motivo y reconocerá la experiencia previa del estudiante.
- ***Acceso:*** Democratización entendida como compromiso con el acceso y sostenibilidad de la formación, actuación de sus actores y estamentos, gestión organizacional y globalización del conocimiento.
- ***Permanencia:*** Excelencia académica relacionada con la pertinencia, calidad y equidad de la formación que se imparte como elementos esenciales del quehacer universitario, en función del desarrollo humano sostenible del estudiante.

- **Globalidad:** La educación a distancia, emprende el gran desafío de responder a esta nueva exigencia que la modalidad tradicional no logra aún asumir, no tanto por carencias de conocimientos, como por comprender lo urgente e inevitable de los cambios que ya se experimentan en los diferentes ámbitos del acontecer universal.
- **Flexibilidad:** Libertades académicas referidas a las actividades de enseñanza, aprendizaje e investigación, como pilares integradores de sus responsabilidades sustantivas. (Ministerio de Educación Nacional, 2016)

Se considera que la formación por competencias, reúne aquellos valores, comportamientos, destrezas y actitudes visibles que las personas aportan en un ámbito específico de actividad para desempeñarse de manera eficaz y satisfactoria y consisten en la capacidad de vincular los conocimientos teóricos de las personas, El Saber, con ciertas destrezas prácticas, El Hacer, convirtiéndolo en un Saber Hacer, que facilitará el acercamiento del mundo de la educación superior y el mercado laboral. (Ministerio de Educación Nacional, 2016), en tal sentido el modelo propuesto plantea la siguiente Matriz Competencias Desarrolladas en los Cursos que se ofrecerán, con el fin de desarrollar una correcta planeación de cada curso por parte de los tutores, y se diligenciará la siguiente matriz competencias desarrolladas por los participantes en el curso.

Tabla 9 Matriz Desarrollo Competencias del Curso

Momento o corte	Área de formación	Curso	Competencia	Elementos teóricos que permiten desarrollar la competencia	Actividades (Individuales o de trabajo colaborativo)	Denominación en el aula virtual para esta actividad	Herramientas y recursos TIC que apoyan el desarrollo de las actividades	Porcentaje	Rúbricas de evaluación
-----------------	-------------------	-------	-------------	--	--	---	---	------------	------------------------

					Criterio	Excelente desempeño	Desempeño básico	Desempeño por mejorar
Actividades presenciales								
Actividades mediadas por el Aula Virtual								

Tomado de: elaboración propia

En cuanto al Tutor⁴³, se concibe la función tutorial como: en este sentido, el rol de tutor contribuye a la creación del conocimiento especializado, centra la discusión sobre los puntos críticos, contesta preguntas, responde a las diferentes contribuciones de los participantes y las sintetiza. También potencia la creación de una atmósfera de colaboración en línea entre los diferentes participantes, se lleva el tiempo de las intervenciones y se marca la agenda para el desarrollo y la exposición de

⁴³ “La relación orientadora de uno o varios docentes respecto de cada participante en orden a la comprensión de los contenidos, la interpretación de las descripciones procedimentales, el momento y la forma adecuados para la realización de trabajos, ejercicios o autoevaluaciones, y en general para la aclaración puntual y personalizada de cualquier tipo de duda. Así mismo el rol que desempeñe el Tutor será fundamental para garantizar la calidad y eficacia del proceso formativo realizado a través de la red. Se puede distinguir cinco roles básicos a desempeñar por los tutores: el rol pedagógico, social, de dirección, técnico y orientador”. (Pinzon, 2016)

los temas, y por otro lado se establecen las normas de funcionamiento del proceso formativo, y se orienta sobre el comportamiento técnico de las diferentes herramientas de comunicación que podrán ser utilizadas. De lo anterior, se ha derivado 5 funciones principales del tutor, a saber: Función académica, función social, función organizativa, función orientadora y una función técnica, las cuales se describen a continuación:

a) Función académica:

El Tutor deberá:

- Dar información, extender, clarificar y explicar los contenidos presentados.
- Supervisar el progreso de los participantes y revisar las actividades realizadas.
- Responder a los trabajos de los participantes.
- Asegurarse de que los participantes estén alcanzando el nivel adecuado.
- Formular preguntas para sondear los conocimientos que poseen los participantes y descubrir las posibles inconsistencias y errores que vayan teniendo.
- Diseñar actividades para facilitar la comprensión de la información y su transferencia.
- Diseñar actividades y situaciones de aprendizaje de acuerdo con un diagnóstico previo.
- Introducir el tema de debate y relacionarlo con los anteriores.
- Resumir en los debates en grupos las aportaciones de los participantes.
- Resolver las posibles dudas surgidas de la lectura de los materiales didácticos o en la realización de las actividades.
- Hacer valoraciones globales e individuales de las actividades realizadas.

- Informar de los resultados y valoraciones alcanzadas.

Función Social:

- Dar la bienvenida a los participantes que se encuentran registrados en el curso en red.
- Facilitar la creación de grupos de trabajo.
- Incitar a los participantes para que amplíen y desarrollen los argumentos presentados por sus compañeros.
- Integrar y conducir las intervenciones, sintetizando, reconstruyendo y desarrollando los temas que vayan surgiendo.
- Promover y estimular la participación.
- Dinamizar la acción formativa y el trabajo en red.
- Facilitar la creación de un entorno social positivo.
- Proponer actividades para facilitar el conocimiento entre los participantes.

Función organizativa:

- Establecer el calendario académico del curso, estructurar el curso por módulos o temas, entrega de tareas, y seguimiento de las diferentes actividades de comunicación.
- Establecer fechas y horarios para las asesorías a través de chats y los foros.
- Explicar las normas de funcionamiento dentro del entorno: criterios de evaluación, exigencias o nivel de participación.
- Presentar las normas de funcionamiento para establecer contactos con el tutor.

- Mantener un contacto con el resto del equipo administrativo, tutor y tutores, con el fin de comunicar rápidamente los problemas detectados al nivel de contenidos, de funcionamiento del sistema o de la administración.
- Organizar el trabajo en grupo y facilitar la coordinación entre los miembros.
- Ofrecer cualquier información significativa para la relación con la institución.

Función orientadora:

- Facilitar técnicas de trabajo intelectual para el aprendizaje en red.
- Dar recomendaciones públicas y privadas sobre el trabajo y la calidad de trabajo que se está desarrollando en red.
- Asegurarse de que los participantes trabajen a un ritmo adecuado.
- Motivar a los participantes para el trabajo en línea.
- Informarles a los participantes sobre su progreso en el estudio, y facilitarle estrategias de mejora y cambio.
- Facilitar acciones de compromiso cuando existan diferencias de desarrollo entre los miembros del equipo.
- Ser guía y orientador del participante.
- Aconsejar al participante para el desarrollo de las actividades y seguimiento de los cursos.

Función técnica:

- Asegurarse de que los participantes comprendan el funcionamiento técnico de la plataforma virtual de educación. (Se creará una guía de ingreso a la plataforma).
 - Dar consejos y apoyos técnicos.
 - Realizar actividades formativas específicas.
 - Gestionar los grupos de aprendizaje que forme para el trabajo en la red.
 - Incorporar y modificar nuevos materiales de estudio para desarrollar un correcto entorno formativo.
 - Remitir a los participantes a algunas partes del programa, donde se puedan realizar bajar o subir actividades, tareas, foros, entre otras actividades.
 - Mantenerse en contacto con el administrador de la plataforma virtual de educación, con el fin de detectar fallas en el sistema o en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
 - Conocer la plataforma virtual de educación, el aula semilla y las herramientas de trabajo.
- (Biblioteca de Tecnología Educativa, 2016)

En el mismo orden de ideas el tutor es quien dispone de un proceso académico para acceder al conocimiento con el propósito de crearlo o conservarlo, el cual será utilizado en la transformación del hombre, en principio, y de la sociedad, luego. Dentro de la comunidad educativa se generan unas relaciones interpersonales y otras con respecto al conocimiento que sirven para definir el modelo de formación, de acuerdo al tipo de Instituciones de Educación Superior. (USTA DISTANCIA, s.f.)

En este sentido el participante de una actividad de formación académica, debe poseer una gran motivación hacia trabajo autónomo e independiente que realice y debe contar con un gran sentido de autodisciplina. Algunas de sus características son las siguientes:

- No son participantes necesariamente profesionales.
- Son participantes motivados.
- Son participantes activos.
- Son independientes.
- Organizan su agenda de estudio.
- Suelen tener una motivación de logro.
- Comparten experiencias.
- Suelen enfocar sus estudios con gran realismo, pertenencia y sentido práctico.
- Se adaptan rápidamente a ambientes de estudio nuevos.
- Suelen experimentar una sensación de aislamiento en relación con su actividad estudiantil.
- Por sus actividades laborales no pueden capacitarse a nivel presencial.
- Por alguna incapacidad física o enfermedad no puede asistir a la educación presencial.

Ahora bien, en cuanto al perfil del aspirante de estudios a distancia, el participante de los Diplomados, Cursos, Talleres y Seminarios, requiere contar con unas condiciones y características especiales para lograr el éxito en la formación académica y en esta modalidad, son las siguientes: habilidades básicas en el manejo de la tecnología, administración del tiempo y espacio, trabajo autónomo, autocontrol, disciplinada, organización, disposición, seguridad, confianza en sí mismo, método de estudio, trabajo colaborativo, responsabilidad, iniciativa, perseverancia y humildad para

adquirir conocimientos. Estas características permiten generar comunidades de aprendizaje, en este caso están conformadas por la Institución, consejero académico, tutor, participante y el grupo, los cuales interactúan con el fin de lograr un objetivo en común el de adquirir conocimientos, por medio de la utilización de herramientas comunes en un mismo entorno conformado en este caso por el Tutor-Participante-Participantes. Es por esto que compartimos con Paolo Freire, quien sugiere abandonar el concepto tradicional de la educación bancaria⁴⁴.

Con el fin de desarrollar un correcto proceso de enseñanza-aprendizaje, se dispone de la Consejería Académica suministrada por la institución, la cual es entendida como una estrategia que brinda un sentido a la relación entre el tutor y el participante, convirtiéndose en un espacio pertinente para la formación integral. Se entiende el rol que ejerce el consejero académico asignado para orientar el programa de formación empresarial el cual prestará la asesoría en el Centro de Atención al Participante (CAP), en un terreno diferente al ambiente virtual de aprendizaje donde la seguridad y confianza pueden dejar de ser la constante, cuando se separa quien “lidera” el proceso enseñanza-aprendizaje, para pasar a asumir un espacio lleno de sorpresas y desafíos en la enseñanza. (Lozano, 2010)

Por lo anterior es importante definir las funciones de la Consejería Académica para la institución las cuales son: Socializar del reglamento, resolver inquietudes respecto a las características y

⁴⁴ Educación Bancaria: El profesor emite conocimientos y el alumno los acumula y almacena para luego volcarlos en un examen), Freire propone una pedagogía en el que los alumnos se convierten en participantes activos en una comunidad de aprendizaje que existe dentro de un contexto social, y asumen la responsabilidad de su propio aprendizaje. (García N. , 2016)

particularidades de los cursos, brindar asesoría en el proceso de matrícula y cancelación de cursos durante cada período académico, orientar el plan de estudios del participante a medida que avanza en su formación académica, realizar seguimiento y evaluar el desempeño en la ruta académica trazada por el participante y el consejero, realizar acompañamiento en la orientación vocacional del participante, cuando se enfrente a procesos disciplinarios o se encuentre en prueba académica, brindar asesoría y apoyo en estrategias de aprendizaje autónomo, colaborativo y de equipo. (Lozano, 2010).

8.4. Componente Ético

Tomando como base las cinco mentes del futuro que se acaban de describir, Ruth Camuse (2010) quien elaboró la propuesta del Código de Ética para tutores y participantes en línea, donde se mencionan las conductas deseables para poder desarrollar cada una de las cinco grandes capacidades planteadas por Gardner, se seleccionó este código de ética por considerarse el ideal para ser parte del modelo de formación en su componente ético, en el diseño del modelo se consideró importante la formación en valores éticos y sociales los cuales son pertinentes y muy relevantes, con el fin de que exista menos desigualdad y más inclusión educativa. A continuación, se describen los códigos de ética para los participantes y para los tutores en línea.

Código de ética para los participantes

Una mente disciplinada: definida cómo la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, participar en debates y foros de discusión, revisar los compromisos asignados

por el tutor para la presentación de actividades y parciales, leer, estudiar, investigar y planificar las entregas de las actividades, desarrollar habilidades tecnológicas para el manejo de herramientas tecnológicas de aprendizaje.

Una mente sintética: que contribuya a la comprensión de la diversidad desde diferentes perspectivas y opiniones, participar en debates y discusiones por medio de los foros y chats con mensajes reflexivos, relacionar los aprendizajes adquiridos con sus propias experiencias.

Una mente creativa: que contribuya a generar un ambiente en la clase que fomente la investigación, creatividad y la innovación.

Una mente respetuosa: que tenga un buen trato con el tutor, con los participantes y los administrativos que conforman la institución relaciones que deben estar fundamentadas en la cortesía y el respeto mutuo, evitar comentarios despectivos, falsos o discriminatorios, apoyar a los compañeros en su aprendizaje, proporcionándoles retroalimentación e información, mostrar agradecimiento a las contribuciones, comentarios y acciones que realicen tus compañeros o el tutor.

Una mente ética: ser honesto en las representaciones que realices acerca de tu trayectoria personal y profesional, no incurrir en plagio, citar y respetar los derechos de autor, ser un miembro activo y confiable en todos los grupos donde se participe, no perjudicar a otros,

físicamente, emocionalmente o intelectualmente, esforzarse por conseguir siempre la excelencia académica (Camuse, 2010).

Código de ética para los tutores

Una mente disciplinada: Establecer una fuerte presencia en la plataforma virtual de aprendizaje, comunicar a los participantes el propósito y el proceso metodológico para la presentación de las actividades y parciales, promover el debate y la discusión en los participantes en los chats y los foros, desarrolla los conocimientos y las habilidades con el apoyo de herramientas tecnológicas y siempre brindar asistencia a los participantes, actualizar los documentos y las direcciones web incluidas en el curso, continuamente ampliar los conocimientos sobre la disciplina que estás enseñando.

Una mente sintética: Promover de oportunidades a los participantes para que tomen en cuenta diferentes perspectivas y opiniones, contribuir con debates y discusiones en línea, a través de mensajes reflexivos que sinteticen la información y las ideas, presentando las ideas a partir de múltiples áreas y disciplinas.

Una mente creativa: Fomentar la creatividad en el ambiente del curso virtual, establecer un ambiente propicio para aprender y crear, promover la colaboración y la comunicación participante-participante y participante-grupo.

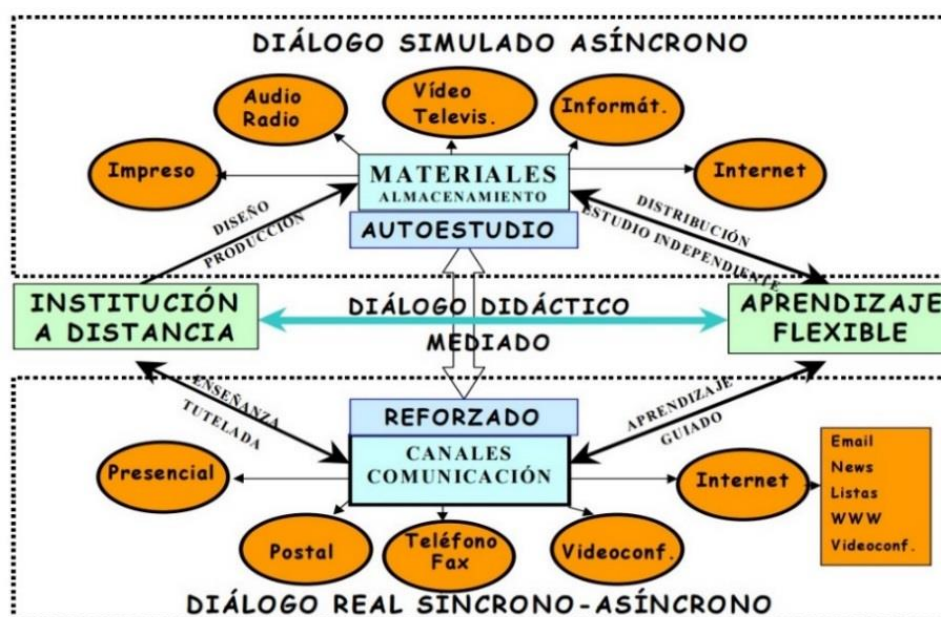
Una mente respetuosa: Trata a los participantes con cortesía y respeto, piense antes de comunicarse; evita comentarios despectivos, desdeñosos o demasiado críticos, facilite la comunicación y la interacción, proporcionando a los participantes una retroalimentación, recursos y orientación que le sean útiles, tenga presente el derecho a la privacidad y de la dignidad humana de los participantes, cuando diseñe o implemente actividades, o bien, cuando le envíe mensajes a través de la plataforma virtual de educación o por medio de correo electrónico, valore y acepte la diversidad, permitiendo las diferentes opiniones que los estudiantes puedan tener, revise regularmente el curso en cuanto a su accesibilidad y la necesidad de mejoras necesarias, mantenga a los participantes seguros; ocúpese de manera cuidadosa y oportuna de los aspectos relacionados con conductas inapropiadas, solicite retroalimentación a los participantes y utilícela para hacer ajustes al curso, atender sus necesidades individuales y mejorar tus habilidades de comunicación y de interacción con ellos.

Una mente ética: Provee una descripción precisa acerca de su trayectoria personal y profesional, predique con el ejemplo un comportamiento ético y enséñalo a los participantes, cumpla con las leyes de derechos de autor y da el crédito correspondiente al trabajo de los demás, establezca e implemente un sistema de evaluación diseñado para medir con eficacia el rendimiento de los participantes, conozca a los participantes lo suficiente como para proporcionarles recomendaciones que les sean de ayuda para su educación o empleo futuros, esfuércese por conseguir la excelencia. (Camuse, 2010)

8.5. Componente Didáctico

Consiste en los medios o recursos, los cuales sirven de apoyo para el autoestudio y cuando se trata de las vías de comunicación, en el refuerzo que, desde la institución, a través de la tutoría se hace para el logro de los objetivos de aprendizaje. Realmente la base de la educación a distancia, su rasgo más destacado al diferenciarla de la modalidad presencial, es su característica de comunicación mediada entre tutores y participantes (Garridson, 1993). Así entendemos que la enseñanza a distancia se basa en un diálogo didáctico mediado entre el tutor y el participante quien es separado físicamente de aquél que aprende de forma independiente y flexible.

Figura 57 Dialogo Simulado Asincrónico



Tomado de: (García L. , 2016)

En el proceso de enseñanza aprendizaje, se resalta el proceso de comunicación, en donde, el tutor es quien orienta y regula el proceso mediante el que se desarrollan una serie de acciones recíprocas

entre educador y educando de manera que la acción de cada uno de ellos determina la respuesta del otro. Allí, la intencionalidad educativa del tutor o la institución que educa debe marcar la dirección del proceso interactivo. La interactividad, cuando los educandos son más de uno, además de producirse en sentido vertical se desarrolla enriquecedoramente en sentido horizontal y en múltiples direcciones dentro del grupo. En educación a distancia el participante interactúa real o virtualmente:

- Con los Docentes (tutores principales, consejeros, animadores..., que apoyan, motivan y orientan el aprendizaje).
- Con los propios compañeros entre sí (participante-participante, participante-grupo, con o sin el tutor)
- Con los materiales de aprendizaje (leyendo, viendo, escuchando, manipulando, seleccionando, interpretando, asimilando, sintetizando...).
- Con la institución (sede central o centros de apoyo) con el fin de recabar servicios administrativos y resolver problemas de tipo general.
- Todas estas posibilidades interactivas, en educación a distancia pueden adoptar diversas modalidades, en función de la intermediación, del tiempo y del canal. (Lugo & D, 1999)

8.6. Componente Tecnológico

En este aspecto, hacemos referencia al ambiente virtual de aprendizaje, más conocido como Plataforma de Educación Virtual, en donde este ambiente contribuye para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, el cual sirve para comunicar y apoyar a los tutores y a los participantes en su proceso de adquisición del conocimiento, como esta es una herramienta General Public License

se describe textualmente sus partes y funcionalidades; ya que es la herramienta tecnológica más conocida y apropiada en la educación online.

En este caso, se seleccionó la “Herramienta Moodle la cual fue creada con el fin de incentivar el conocimiento el cuál se construye en la mente del participante en lugar de ser transmitido sin cambios a partir de libros o enseñanzas y en el aprendizaje colaborativo. Un Tutor que opera desde este punto de vista crea un ambiente centrado en el participante que le ayuda a construir ese conocimiento con base en sus competencias, habilidades y conocimientos propios en lugar de simplemente publicar y transmitir la información que se considera que los participantes deben conocer.

Ahora bien, en cuanto la administración del sitio y las características de administración que ofrece Moodle son: la administración general por un usuario administrador, definido durante la instalación, y la personalización del sitio utilizando “temas” que redefinen los estilos, los colores del sitio, la tipografía, presentación, etc. Por tanto, pueden añadirse nuevos módulos de actividades a los ya instalados en Moodle. De igual manera, los paquetes de idiomas permiten una localización completa de cualquier idioma. Estos paquetes pueden editarse usando un editor integrado. Actualmente hay paquetes de idiomas para 34 idiomas.

El código está escrito de forma clara en un lenguaje de programación de uso general de código del lado del servidor originalmente diseñado para el desarrollo web de contenido

dinámico (PHP) bajo la licencia General Public License (GPL), fácil de modificar para satisfacer sus necesidades.

En cuanto a la administración de los usuarios, Moodle soporta un rango de mecanismos de autenticación a través de módulos de autenticación, que permiten una integración sencilla con los sistemas existentes. Por ello, las características principales incluyen:

Método estándar de alta por correo electrónico: los participantes pueden crear sus propias cuentas de acceso. La dirección de correo electrónico se verifica mediante confirmación.

Método LDAP: las cuentas de acceso pueden verificarse en un servidor LDAP. El administrador puede especificar qué campos usar.

IMAP, POP3, NNTP: las cuentas de acceso se verifican contra un servidor de correo o de noticias (news). Soporta los certificados SSL y TLS.

Base de datos externa: Cualquier base de datos que contenga al menos dos campos puede usarse como fuente externa de autenticación.

Por consiguiente, cada participante necesitara sólo una cuenta para todo el servidor. Por otra parte, cada cuenta puede tener diferentes tipos de acceso. Con una cuenta de administrador que controla la creación de cursos y determina los tutores y/o Tutores, asignando usuarios a los cursos. En consecuencia, en lo que respecta a la seguridad, los Tutores pueden añadir una “clave de acceso” para sus cursos, con el fin de impedir el

acceso de quienes no sean sus participantes. Pueden transmitir esta clave personalmente o a través del correo electrónico personal, etc. Los Tutores pueden dar de baja a los participantes manualmente si lo desean, aunque también existe una forma automática de dar de baja a los participantes que permanezcan inactivos durante un determinado período de tiempo (establecido por el administrador).

Cada participante puede especificar su propia zona horaria, y todas las fechas marcadas en el entorno virtual de aprendizaje se traducirán en cada zona horaria (las fechas de escritura de mensajes, de entrega de tareas, etc.). También cada usuario puede elegir el idioma que se usará en la interfaz (inglés, francés, alemán, español, portugués, etc.).

De otro lado en cuanto a la administración de cursos, el Tutor tiene control total sobre todas las opciones de un curso. Se puede elegir entre varios formatos de curso tales como semanal, por temas o el formato social, basado en debates. En general, el entorno virtual de aprendizaje ofrece una serie flexible de actividades para los cursos: foros, diarios, cuestionarios, materiales, consultas, encuestas y tareas. En la página principal del curso se pueden presentar los cambios ocurridos desde la última vez que el usuario entró en el curso, lo que ayuda a crear una sensación de comunidad. Así, la mayoría de las áreas para introducir texto (materiales, envío de mensajes a un foro, entradas en el diario, etc.) pueden editarse usando un editor HTML WYSIWYG integrado.

Todas las calificaciones para los foros, diarios, cuestionarios y tareas pueden verse en una única página (y descargarse como un archivo con formato de hoja de cálculo). Además, se

dispone de informes de actividad de cada participante, con gráficos y detalles sobre su paso por cada módulo (último acceso, número de veces que lo ha leído) así como también de una detallada “historia” de la participación de cada participante, incluyendo mensajes enviados, entradas en el diario, etc. en una sola página. Pueden enviarse por correo electrónico copias de los mensajes enviados a un foro, los comentarios de los Tutores, etc. en formato HTML o de texto. Los módulos principales en Moodle: módulo de tareas; módulo de consultamódulo diario; módulo cuestionario; módulo material; módulo encuesta. Esto permite al participante disponer de nuestros contenidos temáticos, así como de las herramientas necesarias para poder ofrecer una experiencia pedagógica positiva, encontrara dentro de ella: el calendario académico, la entrega de actividades y ejercicios prácticos, cuestionarios y/o parciales, recepción de notas, evaluaciones docentes, vídeos, biblioteca virtual, material multimedia, etc.” (Colegios Online Colombia, 2016)

8.7. Ambiente Virtual de Aprendizaje

Adicionalmente; se configuro el ambiente virtual de aprendizaje el cual se puede consultar en www.lauvirtual.com y se encuentra estructurada por la siguiente oferta académica: Diplomados y Cursos en diferentes áreas del conocimiento con su respectiva descripción, los cuales se encuentran divididas en las siguientes escuelas: escuela de idiomas (9), escuela de educación (4), escuela de gestión (10), escuela de tecnología (4), escuela de derecho (3), escuela de humanidades (4), escuela de calidad (1), escuela de ingeniería (1); escuela de finanzas (2), escuela de economía (1), escuela de contabilidad (3); escuela del sector público (1); escuela de desarrollo sostenible y medio ambiente (2); Escuela de Internacionalización (2) educación informal para el trabajo (3); pruebas saber 11 (4); saber pro (4).

Los cursos se encuentran estructurados en lo siguiente: presentación del curso, Justificación, Competencias, Metodología, Proceso de evaluación, Cronograma académico, Reglamento, Introducción al curso, material de estudio (presentaciones, lecturas, artículos, ponencias), objetos virtuales de aprendizaje, Canal de comunicación (Foro), Recursos (Páginas web, Archivos digitales, Referencias Bibliográficas, E-book), Actividades, Normas apa, Evaluación, Actividades, Videos. En cuanto a la estructura de las actividades y parciales siguen la siguiente estructura: propósito; proceso metodológico; indicadores de evaluación; peso de la actividad; procedimiento de entrega; propósito; nombra la competencia que se pretende alcanzar con la actividad de aprendizaje. Recuerde responde a preguntas tales como: ¿qué aprenderán los estudiantes?, ¿cómo?, ¿para qué?, ¿cuándo?; proceso metodológico: describe en detalle los pasos que el estudiante debe desarrollar para lograr completar la actividad propuesta y que cumpla con las competencias o los objetivos trazados anteriormente. Indicadores de evaluación: Se describe aquí la forma de evaluar la actividad y los indicadores que se van a tener en cuenta al valorar el ejercicio académico. Actualmente Moodle cuenta con la oportunidad de valorar el aprendizaje a través de rúbricas de evaluación, estas son de especial y claro diseño en la actividad tarea, en dado caso de requerir ayuda puede solicitar apoyo a la coordinación de pedagogía o docentes encargado del proceso en cada uno de los programas. Peso de la actividad: Indicar el valor porcentual de esta actividad sobre la valoración del curso o de la categoría respectiva. Esto debe ser coherente con lo configurado en las calificaciones. Procedimiento de entrega: Indicar los pasos que se deben ejecutar para la entrega respectiva de la actividad: formato del archivo y las especificaciones que se consideren pertinentes.

Figura 58 Ingreso a la plataforma virtual

www.lauvirtual.com



Educación Inclusiva
www.lauvirtual.com

*Educación Inclusiva e Integración Social
para el siglo XXI, el futuro educativo:
Sin espacios ni fronteras*

Educación a Distancia

NIT: 900.183.147-3

www.lauvirtual.com se proyecta para el año 2020 de como una corporación educativa la cual inicia sus actividades académicas con formación continuada a la cual se le permite ofertar diplomados, cursos de actualización, seminarios y conferencias.

Por lo cual incursiona en el sector educativo como una entidad que contribuye a fortalecer el los nexos entre la docencia, investigación y proyección social, esto con el fin de lograr la excelencia académica y la integralidad en la acción social por instancia de parte de todos los miembros de la comunidad académica del país que desconocen las oportunidades académicas que se ofrecen hoy en día con las comunidades sociales menos favorecidas, las cuales pueden contribuir en la construcción de nuevo país. >> [Ver Portafolio](#)

Educación A Distancia



FORMADORES DE CAPITAL INTELECTUAL

LA PLATAFORMA VIRTUAL DE EDUCACIÓN

Le permite al participante disponer de nuestros contenidos temáticos, así como de las herramientas necesarias para poder ofrecer una experiencia pedagógica positiva, encontrar dentro de ella: el calendario académico, la entrega de actividades y ejercicios prácticos, cuestionarios y/o parciales, recepción de notas, evaluaciones docentes, videos, biblioteca virtual, material multimedia, etc.

[Video Institucional](#)
[Metodología y Ventajas](#)

MAIN MENU

PERFIL DE LOS DOCENTES Y CONFERENCISTAS INVITADOS

La mayor fortaleza de la *UVirtual* es su selecto grupo de docentes, los cuales cuentan con el siguiente perfil:
Docentes a nivel nacional e internacional con título de Doctorado, Maestría, Especialización y Profesional; en diferentes áreas del conocimiento los cuales cuentan con un gran sentido de pertenencia con la institución y perfeccionan día a día sus conocimientos con el fin de llegar a las excelencia académica.

[DOCENTES Y CONFERENCISTAS INVITADOS](#)
[Precios Cursos Saber 11 y Saber Pro](#)
[Novedades del sitio](#)

UPCOMING EVENTS
There are no upcoming events
[Go to calendar...](#)

LATEST NEWS
(No news has been posted yet)

ACTIVITIES

Tomado de: elaboración propia

Figura 59 Oferta Educativa

Categorías Colapsar todo

- Escuela de Idiomas (9)
 - Escuela de Educación (4)
 - Escuela de Gestión (16)
 - Escuela de Tecnología (4)
 - Escuela de Derecho (3)
 - Escuela de Humanidades (4)
 - Escuela de Calidad (1)
 - Escuela de Ingeniería (1)
 - Escuela de Finanzas (2)
 - Escuela de Contabilidad (3)
 - Escuela del Sector Público (1)
 - Escuela de Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente (2)
 - Simulacro (1)
- Educación Informal para el Trabajo (3)
- Pruebas Saber 11 (4)
- Pruebas Saber Pro (4)

Tomado de: elaboración propia

Figura 60 Curso Prueba Piloto

Diplomado en Logística y Negocios Internacionales

Diplomado en Logística y Negocios Internacionales

Página Principal ▶ Cursos ▶ Diplomados y Cursos ▶ Gestión ▶ Logística y Negocios Internacionales

NAVEGACIÓN

- ▶ [Página Principal](#)
- ▶ [Área personal](#)
- ▶ [Páginas del sitio](#)
- ▼ **Curso actual**
 - ▶ [Logística y Negocios Internacionales](#)
 - ▶ [Participantes](#)
 - ▶ [Insignias](#)
 - ▶ [General](#)
 - ▶ [Tema 1](#)
 - ▶ [Tema 2](#)
 - ▶ [Tema 3](#)
 - ▶ [Tema 4](#)
 - ▶ [Tema 5](#)
 - ▶ [Tema 6](#)
 - ▶ [Tema 7](#)
 - ▶ [Tema 8](#)
- ▶ [Cursos](#)

ACTIVIDADES

- ▶ [Cuestionarios](#)
- ▶ [Foros](#)
- ▶ [Recursos](#)
- ▶ [Tareas](#)



CALENDARIO ACADÉMICO

	INICIO	FINALIZACIÓN
1ER ACTIVIDAD	06 DE JUNIO DE 2016	15 DE JUNIO DE 2016
1ER PARCIAL	20 DE JUNIO DE 2016	25 DE JUNIO DE 2016
Registro notas	26 DE JUNIO DE 2016	30 DE JUNIO DE 2016
2do ACTIVIDAD	01 DE JULIO DE 2016	10 DE JULIO DE 2016
2do PARCIAL	11 DE JULIO DE 2016	15 DE JULIO DE 2016
Registro notas	16 DE JULIO DE 2016	18 DE JULIO DE 2016
3ra. ACTIVIDAD	16 DE JULIO DE 2016	22 DE JULIO DE 2016
3er EXAMEN FINAL	23 DE JULIO DE 2016	26 DE JULIO DE 2016
Registro notas	27 DE JULIO DE 2016	30 DE JULIO DE 2016

Nota: Apreciados Estudiantes es importante tener presente este calendario académico en sus agendas, lo anterior con el fin de evitar que no se realicen las entregas de las actividades a tiempo y/o la presentación de pruebas parciales en fechas extemporáneas, ya que esto genera inconvenientes con el registro de notas en el sistema.

[Activar edición](#)

ADMINISTRACIÓN

- ▼ Administración del curso
 - ▶ [Activar edición](#)
 - ▶ [Editar ajustes](#)
 - ▶ [Usuarios](#)
 - ▶ [Filtros](#)
 - ▶ [Informes](#)
 - ▶ [Calificaciones](#)
 - ▶ [Configuración Calificaciones](#)
 - ▶ [Insignias](#)
 - ▶ [Copia de seguridad](#)
 - ▶ [Restaurar](#)
 - ▶ [Importar](#)
 - ▶ [Publicar](#)
 - ▶ [Reiniciar](#)
 - ▶ [Banco de preguntas](#)
- ▶ [Cambiar rol a...](#)
- ▶ Administración del sitio

[Buscar](#)

BUSCAR EN LOS FOROS

[Ir](#)

[Búsqueda avanzada](#)

Tomado de: elaboración propia

Figura 61 Temas y Estructura del Curso

Tema 1

Comercio Internacional

Es el intercambio de bienes, servicios, ideas y otros, entre dos o más países que incluyen a diversos agentes económicos de diferentes nacionalidades.

- ▶ [Conceptos](#)
- ▶ [Documentos de Interés Tema 1](#)
- ▶ [PRIMERA ACTIVIDAD - Mapa Conceptual](#)
- ▶ [PRIMER PARCIAL](#)

Tema 2

Normatividad Legal

- ▶ [NORMATIVIDAD LEGAL](#)
- ▶ [Decreto 4957 de 26 de Diciembre de 2011](#)

Tema 3

Logística y Distribución Física

LOGÍSTICA

Consiste en la planeación, organización, dirección y control de las acciones concernientes al movimiento y almacenamiento que permitan el flujo de materiales, Materias primas, insumos o productos terminados desde la fuente al consumo, para satisfacer la demanda al menor costo, incluidos los flujos de información.

DISTRIBUCIÓN FÍSICA

Es la táctica. La logística está ligada al área de obtención, producción y ventas, mientras que la distribución física sólo trata con los puntos en común entre producción y consumo. Así, la logística no tiene límites y debe ser manejada desde el punto de vista de un Gerente de Negocios.

- ▶ [LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN FÍSICA](#)

Tomado de: elaboración propia

Figura 62 Webgrafía

Diplomado en Logística y Negocios Internacionales

[Página Principal](#) ▶ [Cursos](#) ▶ [Diplomados y Cursos](#) ▶ [Gestión](#) ▶ [Logística y Negocios Internacionales](#) ▶ [General](#) ▶ [Referencias Bibliograficas](#)

NAVEGACIÓN

- [Página Principal](#)
- [Área personal](#)
- ▶ [Páginas del sitio](#)
- ▼ [Curso actual](#)
 - ▼ [Logística y Negocios Internacionales](#)
 - ▶ [Participantes](#)
 - ▶ [Insignias](#)
 - ▼ [General](#)
 - [Novedades](#)
 - [Referencias Bibliograficas](#)
 - ▶ [Tema 1](#)
 - ▶ [Tema 2](#)
 - ▶ [Tema 3](#)
 - ▶ [Tema 4](#)
 - ▶ [Tema 5](#)
 - ▶ [Tema 6](#)
 - ▶ [Tema 7](#)
 - ▶ [Tema 8](#)
 - ▶ [Cursos](#)

Referencias Bibliograficas

- <http://www.colombiatrade.com.co/>
- <http://www.legiscomex.com/>
- <http://www.analdex.org/>
- <http://www.tlc.gov.co/index.php>
- <http://www.revistadelogistica.com/>
- <http://www.procolombia.co/>
- <http://www.procolombia.co/eventos/programas-de-formacion-exportadora-zeiky-en-bogota>
- <http://www.bancoldex.com/>
- <https://muisca.dian.gov.co/WebArancel/DefMenuConsultas.faces>
- <http://www.aladi.org/>
- <http://www.comunidadandina.org/>
- <https://alianzapacifico.net>
- <http://www.dane.gov.co/index.php/comercio-y-servicios/comercio-exterior/exportaciones>
- <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=47>

Tomado de: elaboración propia

Figura 63 Evaluación del Curso - (Cuestionario)

Diplomado en Logística y Negocios Internacionales

[Página Principal](#) ▶ [Cursos](#) ▶ [Diplomados y Cursos](#) ▶ [Gestión](#) ▶ [Logística y Negocios Internacionales](#) ▶ [Tema 8](#) ▶ [EXAMEN FINAL](#) ▶ [Vista previa](#)

NAVEGACIÓN POR EL CUESTIONARIO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Terminar intento...

Tiempo restante 0:59:05

[Comenzar una nueva previsualización](#)

Pregunta 4

Sin responder aún

Puntúa como 5.00

▶ Marcar pregunta

✎ Editar pregunta

SELECCIONE LA DEFINICIÓN DE CROSS-DOCKING

Seleccione una:

- a. Preparación de pedidos es el proceso de recogida de material extrayendo unidades o conjuntos empaquetados.
- b. Ninguna de las anteriores.
- c. Es todo lo referente a los bienes que una persona u organización posee y que sirven para la realización de sus objetivos.
- d. Corresponde a un tipo de preparación de pedido (una de las funciones del almacén logístico) sin colocación de mercancía en inventario, ni operación de recolección.

[Siguiente](#)

Tomado de: elaboración propia

Figura 64 Vídeos




Página Principal

- Área personal
- ▶ Páginas del sitio
- ▼ Curso actual
 - ▼ Logística y Negocios Internacionales
 - ▶ Participantes
 - ▶ Insignias
 - ▶ General
 - ▶ Tema 1
 - ▶ Tema 2
 - ▶ Tema 3
 - ▶ Tema 4
 - ▶ Tema 5
 - ▶ Tema 6
 - ▶ Tema 7
 - ▼ Tema 8
 - ▶ TERCERA ACTIVIDAD PLAN DE NEGOCIOS
 - ▶ EXAMEN FINAL
 - ▶ Vídeos Recomendados
 - ▶ Entidades Comercio Exterior
- ▶ Cursos

Vídeos Recomendados

ADMINISTRACIÓN

- ▼ Administración del recurso página
 - Editar ajustes
 - Roles asignados localmente
 - Permisos
 - Compruebe los permisos
 - Filtros
 - Registros
 - Copia de seguridad
 - Restaurar
- ▶ Administración del curso
- ▶ Cambiar rol a...
- ▶ Administración del sitio

Tomado de: elaboración propia

Figura 65 Actividades del Aula Virtual

Diplomado en Logística y Negocios Internacionales

Página Principal ▶ Cursos ▶ Diplomados y Cursos ▶ Gestión ▶ Logística y Negocios Internacionales ▶ Tema 1 ▶ PRIMERA ACTIVIDAD - Mapa Conceptual

NAVEGACIÓN

Página Principal

- ▀ Área personal
- ▶ Páginas del sitio
- ▼ Curso actual
 - ▼ Logística y Negocios Internacionales
 - ▶ Participantes
 - ▶ Insignias
 - ▶ General
 - ▼ Tema 1
 - ▀ Conceptos
 - ▀ Documentos de Interés Tema 1
 - ▀ PRIMERA ACTIVIDAD - Mapa Conceptual
 - ▀ PRIMERA PARCIAL
 - ▶ Tema 2
 - ▶ Tema 3
 - ▶ Tema 4
 - ▶ Tema 5
 - ▶ Tema 6
 - ▶ Tema 7
 - ▶ Tema 8

PRIMERA ACTIVIDAD - Mapa Conceptual

PRIMERA ACTIVIDAD: Mapa Conceptual

Propósito

Relacionar gráficamente de manera sintética, analítica y concreta un artículo relacionado con lo visto en el material de estudio de las unidades 1 y 2

Proceso metodológico

1. Se debe hacer una búsqueda de un artículo relacionado con el material de estudio, el cual puede encontrarse en: revistas especializadas, portales académicos y/o científicos, libros o similares, bases de datos (bibliotecas virtuales, siendo las más usadas).
3. Leer el artículo y resaltar la idea principal y aspectos relevantes, tratando de organizar la información allí encontrada para luego diseñar el mapa conceptual.
4. Para la elaboración del mapa conceptual recuerden que debe ser lo más concreto posible, incluyendo palabras de enlace, y demás elementos que le permitirán organizar la información. Puede usar Power Point, Word, o usando el programa CmapTools (que es el más recomendado pues organiza fácilmente la información y le brinda las herramientas apropiadas propias para un mapa conceptual) Si usa el programa en mención recuerde exportar el mapa convirtiéndolo en imagen (pg.) con el objetivo de poder abrir el archivo adjunto sin contratiempos, permitiendo así su visibilidad.
5. Se debe subir tanto el mapa conceptual como el escrito realizado por ustedes de la lectura trabajada. No olviden la bibliografía.

Recursos

A continuación se presenta la dirección donde puede encontrar los hipervínculos que son recursos de esta actividad:

Bases de Datos (Bibliotecas Virtuales) <Las bases de datos recomendadas para el área de conocimiento son: ProQuest, Ebsco, Redalyc, Dialnet, Ebrary, E-libro>

¿Qué es un mapa conceptual?

Programa para la elaboración de Mapas Conceptuales

Cmap Tools

Tutorial. Cómo usar Cmap Tools

Indicadores de evaluación

1. Elección del artículo (pertinencia del tema)
2. Análisis
3. Relacionamiento
4. Priorización de las ideas fuerza.
5. Graficación y diseño
6. Ortografía

Valor

Esta actividad tiene un peso del 10% sobre el primer 30%.

NAVEGACIÓN

Página Principal

- ▀ Área personal
- ▶ Páginas del sitio
- ▼ Curso actual
 - ▼ Logística y Negocios Internacionales
 - ▶ Participantes
 - ▶ Insignias
 - ▶ General
 - ▶ Tema 1
 - ▶ Tema 2
 - ▶ Tema 3
 - ▼ Tema 4
 - ▀ NEGOCIOS INTERNACIONALES
 - ▀ SEGUNDA ACTIVIDAD Work Paper
 - ▀ SEGUNDO PARCIAL
 - ▶ Tema 5
 - ▶ Tema 6
 - ▶ Tema 7
 - ▶ Tema 8

SEGUNDA ACTIVIDAD Work Paper

Propósito

Se pretende que los estudiantes interioricen los temas sobre los tratados de libre comercio (TLC), que ha firmado Colombia con diferentes países del mundo.

DESARROLLO

TEMA:

Escoger uno de los países con que Colombia firmó el TLC, y realizar la siguiente actividad:

1. En forma clara explique en que consiste el tema.
2. Que bienes o servicios llegarán Colombia del país por usted escogió.
3. Que bienes o servicios enviará Colombia al País extranjero escogido para la actividad.
4. El TLC, dará a Colombia mayor oportunidades. ¿En qué sentido?
5. Finalmente expresa tu posición sobre el tema argumentando y fundamentando con bases firmes bibliográficas.

Proceso metodológico

El Paper debe ser presentado de acuerdo a las normas APA

NOTA: DOCUMENTO QUE SE CONSTATE QUE HA SIDO COPIADO DE LA FUENTE O DE OTRO TRABAJO TENDRA COMO NOTA CERO (0)

Indicadores de evaluación

1. Investigación.
2. Argumentación.
3. Redacción.
4. Aporte personal.

Recursos

Parámetros para hacer un work paper

Presentación sobre Normas APA

Diplomado en Logística y Negocios Internacionales

Página Principal ▶ Cursos ▶ Diplomados y Cursos ▶ Gestión ▶ Logística y Negocios Internacionales ▶ Tema 8 ▶ TERCERA ACTIVIDAD PLAN DE NEGOCIOS

NAVEGACIÓN

Página Principal

- ▶ Área personal
- ▶ Páginas del sitio
- ▼ Curso actual
 - ▶ Logística y Negocios Internacionales
 - ▶ Participantes
 - ▶ Insignias
 - ▶ General
 - ▶ Tema 1
 - ▶ Tema 2
 - ▶ Tema 3
 - ▶ Tema 4
 - ▶ Tema 5
 - ▶ Tema 6
 - ▶ Tema 7
 - ▶ Tema 8
 - ▶ **TERCERA ACTIVIDAD PLAN DE NEGOCIOS**
 - ▶ EXAMEN FINAL
 - ▶ Vídeos Recomendados
 - ▶ Entidades Comercio Exterior
- ▶ Cursos

TERCERA ACTIVIDAD PLAN DE NEGOCIOS

RESUMEN EJECUTIVO

Debe presentar en forma concisa y clara el panorama general del plan. Ofrece una visión panorámica de los antecedentes y del concepto central del proyecto propuesto. Esta es una referencia fundamental del proyecto y debe estar cuidadosamente redactado.

Su lectura debe ofrecer un claro entendimiento del proyecto, según sus alcances y sus supuestos. En caso de hacer referencia a cifras, éstas deben provenir de fuentes de información accesibles.

- **Descripción de la empresa.** Ubicación de la empresa y en su caso de la planta productiva. Fecha y forma de constitución. Indicar si es una compra, franquicia o alianza con otra u otras empresas o si se trata de una expansión o negocio inicial.
- **Actividad de la empresa,** definición de la industria y descripción del producto o servicio, incluyendo sus ventajas competitivas.
- **Determinación del mercado,** tamaño, segmento, demanda y breve descripción de la estrategia de comercialización.
- **Composición y antecedentes** del Cuerpo Directivo.
- **Requerimientos financieros** y proyecciones clave.

1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Contiene información detallada acerca de la empresa con especial énfasis en la descripción de su capacidad, experiencia y habilidades para poner en práctica el proyecto y en definir sus fortalezas y debilidades.

- 1.1. Misión, Visión y Objetivos de la empresa.
- 1.2. Antecedentes del negocio o del proyecto.
- 1.3. Análisis de la constitución legal más viable para de la empresa.
- 1.4. Organigrama de la empresa y breve descripción de funciones
- 1.5. Políticas administrativas: administración del personal, sobre remuneraciones, producción, atención a clientes. Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA).
- 1.6. Ubicación física de la empresa y en su caso de las instalaciones productivas.
- 1.7. Selección de la tecnología.

2. ANÁLISIS DEL PRODUCTO:

Contempla los elementos indispensables para el conocimiento a detalle del producto o servicio a comercializar.

- 2.1. Descripción del producto o servicio.
- 2.2. Diferenciación del producto.

Tomado de: elaboración propia

Figura 66 Material de Estudio

Diplomado en Logística y Negocios Internacionales

Página Principal ▶ Cursos ▶ Diplomados y Cursos ▶ Gestión ▶ Logística y Negocios Internacionales ▶ Tema 8 ▶ Entidades Comercio Exterior

NAVEGACIÓN

Página Principal

- ▶ Área personal
- ▶ Páginas del sitio
- ▼ Curso actual
 - ▶ Logística y Negocios Internacionales
 - ▶ Participantes
 - ▶ Insignias
 - ▶ General
 - ▶ Tema 1
 - ▶ Tema 2
 - ▶ Tema 3
 - ▶ Tema 4
 - ▶ Tema 5
 - ▶ Tema 6
 - ▶ Tema 7
 - ▶ Tema 8
 - ▶ **TERCERA ACTIVIDAD PLAN DE NEGOCIOS**
 - ▶ EXAMEN FINAL
 - ▶ Vídeos Recomendados
 - ▶ **Entidades Comercio Exterior**
- ▶ Cursos

Entidades Comercio Exterior

Entidades Comercio Exterior

- ▶ ALADI.pdf
- ▶ ALIANZA DEL PACIFICO.pdf
- ▶ Analdex.pdf
- ▶ BANCOLDEX.pdf
- ▶ CAN.pdf
- ▶ LEGISCOMEX.pdf
- ▶ LOGISTICA GS1 COLOMBIA.pdf
- ▶ MINCIT.pdf
- ▶ Muisca DIAN.pdf
- ▶ ORGANIZACION MUNDIAL DEL COMERCIO OMC.pdf
- ▶ PRESENTACION EXPOSICION TLC .pdf
- ▶ PROCOLOMBIA_02.pdf
- ▶ PROCOLOMBIA.pdf
- ▶ REVISTA DE LOGISTICA.pdf
- ▶ TLC.pdf
- ▶ Tratados de Libre Comercio_02.pdf
- ▶ Zona Logística.pdf

Tomado de: elaboración propia

Figura 67 Actividad Scorm

Tema 8 Editar

Videos Recomendados

Crucigrama **Negocios Internacionales**

NEGOCIOS INTERNACIONALES

0 NI **100** PUNTO **00:03** TIEMPO

Explique el termino EXW

Forma la frase con estas palabras

propios disposición vendedor a la a directa es pone
 vendedor mercancías en del los entrega El esto locales
 salida comprador las una del

Comprobar

NEGOCIOS INTERNACIONALES

Tomado de: (Educaplay, s.f.)

Figura 68 Recursos Aula Virtual

Diplomado en Logística y Negocios Internacionales

Página Principal > Cursos > Diplomados y Cursos > Gestión > Logística y Negocios Internacionales > Recursos

NAVEGACIÓN

- Página Principal
- Área personal
- Páginas del sitio
- Curso actual
 - Logística y Negocios Internacionales
 - Participantes
 - Insignias
 - General
 - Tema 1
 - Tema 2
 - Tema 3
 - Tema 4
 - Tema 5
 - Tema 6
 - Tema 7
 - Tema 8
 - Cursos

Tema	Nombre	Descripción
	Referencias Bibliograficas	Referencias Bibliograficas
Tema 1	Conceptos	Conceptos
	Documentos de Interés Tema 1	Documentos de Interés Tema 1
Tema 2	NORMATIVIDAD LEGAL	NORMATIVIDAD LEGAL
	Decreto 4957 de 26 de Diciembre de 2011	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo Decreto 4957 de 26 de Diciembre de 2011
Tema 3	LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN FÍSICA	LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN FÍSICA
Tema 4	NEGOCIOS INTERNACIONALES	NEGOCIOS INTERNACIONALES
Tema 5	Documentos de Interés 7	Documentos de Interés 7
Tema 6	Documentos de Interés 6	Documentos de Interés 6
Tema 7	Artículo Intermediación Cultural	Artículo Intermediación Cultural
	Documentos de Interés 7	Documentos de Interés 7
Tema 8	Videos Recomendados	Videos Recomendados

ADMINISTRACIÓN

- Administración del curso
 - Desactivar edición
 - Editar ajustes
 - Usuarios
 - Filtros
 - Informes
 - Calificaciones
 - Configuración Calificaciones
 - Insignias
 - Copia de seguridad
 - Restaurar

Tomado de: elaboración propia

Figura 69 E-book

Diplomado en Logística y Negocios Internacionales

[Página Principal](#) ▶ [Cursos](#) ▶ [Diplomados y Cursos](#) ▶ [Gestión](#) ▶ [Logística y Negocios Internacionales](#) ▶ [General](#) ▶ [E-Book Negocios Internacionales](#)

NAVEGACIÓN

- [Página Principal](#)
- ▾ [Área personal](#)
- [Páginas del sitio](#)
- ▾ [Curso actual](#)
 - ▾ [Logística y Negocios Internacionales](#)
 - [Participantes](#)
 - [Insignias](#)
 - ▾ [General](#)
 -  [Novedades](#)
 -  [Referencias Bibliograficas](#)
 -  [E-Book Negocios Internacionales](#)
 - [Tema 1](#)
 - [Tema 2](#)
 - [Tema 3](#)
 - [Tema 4](#)
 - [Tema 5](#)
 - [Tema 6](#)
 - [Tema 7](#)
 - [Tema 8](#)

E-Book Negocios Internacionales

Negocios Internacionales

Autores: Tabra Castillo Edgardo & Lavanda Reyes Flor

Año: 2005

Biblioteca Nacional Perú

Índice

PRESENTACIÓN	15
Contrato de Compra Venta	27
Los Incoterms	43
Cultura Exportadora	55
Regímenes Aduaneros	61
3	71
Proceso de Exportación	97

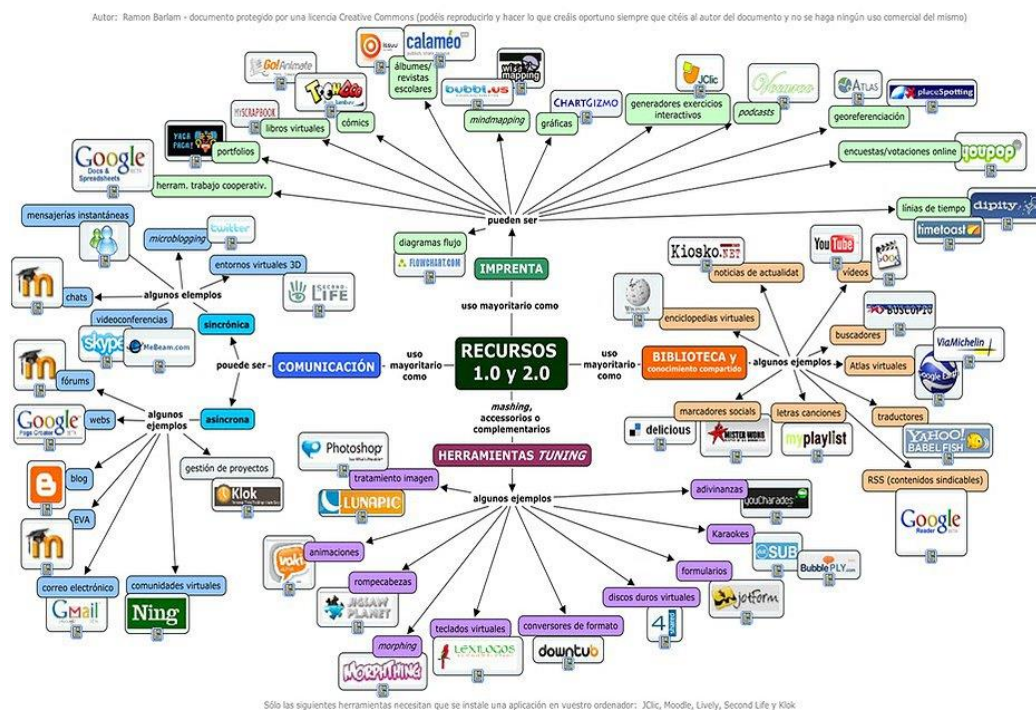
Tomado de: elaboración propia

Herramientas TIC

La Web 2.0, refuerza todas las potencialidades y para la creación un aprendizaje a través de las comunidades enmarcadas dentro de las redes sociales. La socialización de la información. La existencia de plataformas virtuales puede ser una muestra de la participación abierta de todos los participantes en determinados procesos dentro de los cursos, asignaturas y/o módulos según corresponda. Algunas de las plataformas utilizadas como Moodle o Blackboard, en nuestro caso está instalado Versión de Moodle 2015111603.11, la cual permite la interacción entre los participantes para formar debates a través de foros, compartir ideas a través del chat, envío de actividades a través de las tareas, bajar recursos de información como videos, audios o datos en archivos, creación de Wikis para tener su propio discernimiento sobre temas específicos. Al igual que las plataformas, la Web 2.0 permite al usuario la utilización de estos servicios. Tal vez, una gran diferencia entre ellos es la utilización que las plataformas hacen de las contraseñas para dar acceso una determinada comunidad, mientras que la Web 2.0 es abierta la participación para todos

los usuarios. Esto redundo, a veces, en beneficios, tanto para unos como para otros. En la Web 2.0 se pueden crear comunidades virtuales donde se puedan tener limitaciones parciales de acuerdo a los contenidos que se publiquen, si son de grupos que tengan participaciones menores se pueden sesgar para que sean menores, mientras que para los grupos donde los participantes son los actores principales se pueden dejar abiertas, por otra parte; los recursos tecnológicos asincrónicos y sincrónicos son una gran ventaja en el desarrollo de la educación, ya que la Web 2.0 proporciona estos medios como la capacidad de avance en el logro de conocimientos basados en redes sociales. Se pueden retroalimentar y colocar foros de discusión que motiven el intercambio de ideas y de conocimientos para ir obteniendo el aprendizaje necesario e ideal acerca de temáticas propuestas. Otra gran ventaja es la libre edición de ideas colocadas en la Web 2.0, donde y la recolección de información permite difundir conocimientos libres en expresión de las ideas.

Figura 70 Recursos Web 1.0 y 2.0



Tomado de: (Red de Docentes de América Latina y del Caribe, 2016)

Herramientas o aplicaciones web

Las herramientas web que se manejan en el ambiente virtual de aprendizaje son las siguientes: Foro de debates (Debatir y discutir sobre diversas temáticas en grupos de debate o foros), Marcadores sociales (Buscar información, seleccionarla y compartirla a través de marcadores sociales), Escritura colaborativa (Escribir colaborativa y simultáneamente documentos en línea), Geomarcación (Construir entre todos mapas temáticos o geolocalizar distintos hallazgos) y Redes sociales (Dar a conocer resultados de una investigación o realizar una campaña de difusión en redes sociales). Por otra parte, todas las producciones fruto de estas actividades colaborativas, tienen un lugar para ser publicadas en internet (ver figura 6), el manejo de estas herramientas por parte del participante le contribuirá a desarrollar competencias y habilidades en el manejo de herramientas colaborativas y de aprendizaje.

Material de Estudio

Los tutores publicaran en la plataforma virtual de educación el material de estudio, documentos digitales, presentaciones, casos y sitios de interés, referencias bibliográficas, audio, videos, e-books, presentaciones, ejercicios, actividades y objetos virtuales de aprendizaje con el fin de realizar el acompañamiento al participante de una manera eficiente en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Bitácora de los Cursos

Se reconoce bitácora como weblog, la cual no es más que un determinado tipo de página web, con la particularidad importante de la facilidad que supone para su creador el publicar contenidos en ella, ya que a través de distintos sistemas de publicación el usuario dispone de una suite donde introduce los datos necesarios que luego serán publicados y que podrán ir acompañados no sólo de texto sino también de vídeo o audio. En cierto modo, sería similar a los sistemas de publicación que se utilizan cada día en los periódicos tanto para maquetar la edición en papel como para publicar la edición online. (Universitat Autònoma de Barcelona, s.f.). Esto da lugar a que un usuario con niveles básicos de informática pueda disponer de su propio medio de comunicación de masas, que en muchos casos puede alcanzar audiencias muy superiores a los medios tradicionales. En nuestro caso la bitácora del curso permite publicar por parte del tutor, que competencias y habilidades desarrollara el participante del curso, lo anterior de acuerdo a las competencias Alfa Tuning América Latina: Innovación Educativa y Social (2.011-2.013) define las estructuras educativas de América Latina a través de consensos, cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia; también permite socializar los tiempos en los cuales se desarrollara el curso y se socializa el método de evaluación.

Ambiente de Aprendizaje

El concepto de construcción de conocimiento está basado en el concepto más amplio de ambiente de aprendizaje futuro que se ha desarrollado desde 1.998 en el laboratorio de medios de la Universidad de Artes y Diseño de Helsinki en cooperación con el Centro para la Investigación del Aprendizaje en Redes y Construcción de Conocimiento del Departamento de Psicología en la Universidad de Helsinki. El módulo de Construcción de Conocimiento, constituye para los grupos de aprendizaje, la herramienta que puede llevar a cabo la construcción de conocimiento grupal a través de los diálogos, la teoría y el debate guardando sus pensamientos en una base de datos compartida. El módulo de Construcción de Conocimiento permite a los grupos de estudio disponer de distintos Tipos de Conocimiento que pueden ser usados como esqueletos y que pueden estructurar sus diálogos. Los distintos tipos de conocimiento son totalmente configurables. El módulo de Construcción de Conocimiento viene con tres tipos de conocimiento predeterminados: (1) Pregunta Progresiva, (2) Plan de Pensamiento y (3) Diarios de Aprendizaje. El término Ambiente de Aprendizaje Futuro es una concepción libre de aprender que difiere del contexto tradicional, maestro, y de la enseñanza didáctica basada en el énfasis a lo meta-cognitivo, ya que resuelve los problemas con habilidades de cooperación. El concepto enfatiza a un participante centrado en actividades colaborativas que apuntan a la producción de conocimiento y el diseño de artefactos significantes a través del uso de herramientas que involucren el uso de Tecnología de Información y Comunicación (TIC) como, las computadoras en redes y los dispositivos móviles en el proceso de aprendizaje.

El fondo teórico del concepto de Ambiente de Aprendizaje Futuro se encuentra en la teoría del constructivismo social que ve el aprendizaje como una participación en los procesos sociales de construcción de conocimiento. (Zúñiga, 2004). En nuestro caso la construcción del conocimiento la realiza el tutor (docente), participante, grupo de trabajo y el grupo de participantes, por lo anterior en la plataforma virtual de educación, se asignan roles de usuario que en este caso son rol Tutor, participante y soporte tecnológico, todo lo anterior basado en el constructivismo y como base fundamental es participante realizará trabajo autónomo.

Trabajo Colaborativo

El trabajo colaborativo se concibe como una forma de relacionarnos con el resto de los participantes dentro de la plataforma virtual de educación, en donde el docente fomentara el trabajo en equipo por medio de textos académicos colaborativos, foros, actividades y trabajo en grupo; con el fin de solucionar temas específicos en los distintos diplomados y/o cursos. Una manera de aplicarlo es a través de documentos compartidos servicios en la nube o más conocido como (cloud computing); el cual permite realizar trabajos en línea por los integrantes del grupo. Por otra parte; es una forma de relacionarnos con el resto de la gente que vive cerca de donde nosotros vivimos. “Cerca” puede querer decir en la misma zona, el pueblo, la ciudad, la provincia, el país, depende de qué nos propongamos y cuántos seamos. No hay límites en un entorno virtual. Nuestra tarea colaborativa puede abarcar a mucha gente, muchas organizaciones, muchas instituciones, o ser acotada a un grupo pequeño. Pero sea cual sea la escala de nuestro trabajo, siempre se inserta en un contexto.

Digamos pues que el trabajo colaborativo es un proceso en el cual cada individuo aprende más del que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo, y, por lo tanto, un trabajo hecho en un grupo de forma colaborativa, tiene un resultado más enriquecedor que el que tendría la suma del trabajo individual de cada miembro. Como comenté en un post anterior de mi blog llamado “Filosofía wiki y dinámicas relacionales” podemos decir que se lleva a cabo un trabajo cooperativo cuando hay una reciprocidad entre un conjunto de individuos que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista de forma que llegan a generar un proceso de construcción de conocimiento. El trabajo en equipo se fundamenta en la consecución de un objetivo común mediante la interacción que comporta el trabajo individual y compartido. Esto implica la adquisición y puesta en práctica no solamente de conocimientos, sino también de habilidades y actitudes. No se puede convertir en un reparto de tareas en compartimentos estancos, sino que cada miembro se involucrará y cooperará en la tarea del otro, entendiendo que, en definitiva, se está construyendo un proyecto común. (Blog Ideas sobre colaboración, educación e innovación, 2016)

Rubrica

Es un instrumento que facilita la evaluación del desempeño de los participantes mediante una matriz de criterios específicos que permiten asignar a éste un valor, basándose en una escala de niveles de desempeño y en un listado de aspectos que evidencian el aprendizaje del participante sobre un tema particular. Este documento explica las características de los dos tipos principales de Rúbrica (analítica y holística) y ofrece un conjunto de

recomendaciones para elaborarlas (López García, 2016). De acuerdo a la plataforma las rúbricas son métodos avanzados de calificar usados para evaluación basada en criterios. La rúbrica consiste en un conjunto de criterios. Para cada criterio, se proporcionan varios niveles descriptivos. Se asigna una calificación numérica a cada uno de estos niveles. El evaluador elige cual nivel contesta/describe mejor al criterio dado. La puntuación cruda de la rúbrica es calculada como la suma de todas las calificaciones de criterio. La calificación final se calcula al comparar el puntaje actual con el mejor/peor puntaje posible que podría recibirse. (Moodle Docs, 2016)

Figura 71 Modelo de Rúbrica

Actividad 1 - Ensayo Crítico Argumentativo

Criterio	Sin Entrega	Desempeño básico	Desempeño por mejorar	Excelente desempeño
Ensayo crítico argumentativo análisis sobre la ponencia escenarios empresariales postconflicto análisis económico, político y social - caso colombiano.	Sin entrega	Elaboró lo siguiente: portada, índice, introducción, cuerpo del ensayo o desarrollo, idea principal ¿por qué es importante conocer las siguientes etapas conflicto, postconflicto e incidencia en el crecimiento y desarrollo económico en Colombia?, sin conclusiones, sin referencias bibliográficas, sin citas, sin normas apa y no realizó análisis.	Elaboró lo siguiente: portada, índice, introducción, cuerpo del ensayo, pero el desarrollo de la idea principal ¿por qué es importante conocer las siguientes etapas conflicto, postconflicto e incidencia en el crecimiento y desarrollo económico en Colombia?, conclusiones, con pocas referencias bibliográficas y citas, falta aplicar las normas apa y no realizó un análisis ni aporte desde un pensamiento crítico argumentativo del tema.	Elaboró lo siguiente: portada, índice, introducción, cuerpo del ensayo o desarrollo, idea principal ¿por qué es importante conocer las siguientes etapas conflicto, postconflicto e incidencia en el crecimiento y desarrollo económico en Colombia?, conclusiones, referencias bibliográficas, citas normas apa y realizó análisis y aplico pensamiento crítico argumentativo.
puntos	0	3	4	5

Tomado de: elaboración propia.

Actividad 2 - Ensayo crítico argumentativo

Criterio	Sin entrega	Desempeño básico	Desempeño por mejorar	Excelente desempeño
Ensayo crítico argumentativo	Sin entrega	Elaboró lo siguiente: portada, índice, introducción, cuerpo del ensayo o desarrollo, idea principal (los orígenes de la sociología y sus principales precursores en Colombia), sin conclusiones, sin referencias bibliográficas, sin citas, sin normas apa y no realizó análisis.	Elaboró lo siguiente: portada, índice, introducción, cuerpo del ensayo, pero el desarrollo de la idea principal no es suficiente (los orígenes de la sociología y sus principales precursores en Colombia), conclusiones, con pocas referencias bibliográficas y citas, falta aplicar las normas apa y no realizó un análisis ni aporte desde un pensamiento crítico argumentativo del tema.	Elaboró lo siguiente: portada, índice, introducción, cuerpo del ensayo o desarrollo, idea principal (los orígenes de la sociología y sus principales precursores en Colombia), conclusiones, referencias bibliográficas, citas normas apa y realizó análisis y aplico pensamiento crítico argumentativo.
Puntos	0	3	4	5

Tomado de: elaboración propia.

Actividad 3 – Mapa conceptual

Criterio	Sin Entrega	Desempeño básico	Desempeño por mejorar	Excelente desempeño
Realizar el Mapa Conceptual	Sin Entrega	Realiza el Mapa Conceptual pero no lo construye adecuadamente, la información no es suficiente y construye el mapa conceptual sin enlaces o pocos enlaces.	Identifica conceptos Sociología y NO los relaciona con el Artículo Científico, Realiza el Mapa Conceptual Concepto-Enlace-Concepto.	Identifica conceptos Sociología y los relaciona con el Artículo Científico, Realiza el Mapa Conceptual Concepto-Enlace-Concepto, Elabora el Mapa Conceptual en la Herramienta Seleccionada y Busca Referencias Bibliográficas para construir el mapa conceptual.
Puntos	0	3	4	5

Tomado de: elaboración propia.

Actividad 4 Paper

criterio	Sin Entrega	Desempeño básico	Desempeño por mejorar	Excelente desempeño
Análisis de los tratados de libre comercio (TLC), que ha firmado Colombia con diferentes países del mundo.	Sin entrega	Tratados de libre comercio (TLC), que ha firmado Colombia con diferentes países del mundo. Elaboró lo siguiente: portada, índice, introducción, objetivo general, objetivos específicos, justificación, cuerpo del trabajo, sin conclusiones, sin referencias bibliográficas, sin citas, sin normas apa y no realizó análisis.	Tratados de libre comercio (TLC), que ha firmado Colombia con diferentes países del mundo. Elaboró lo siguiente: portada, índice, introducción, objetivo general, objetivos específicos, justificación, cuerpo del trabajo, sin o pocas conclusiones, referencias bibliográficas y citas, falto aplicar las normas apa y no realizó un análisis ni aporte desde un pensamiento crítico argumentativo del tema.	Tratados de libre comercio (TLC), que ha firmado Colombia con diferentes países del mundo. Elaboró lo siguiente: portada, índice, introducción, objetivo general, objetivos específicos, justificación, cuerpo del trabajo, conclusiones, referencias bibliográficas, citas normas apa y realizó análisis y aplico pensamiento crítico argumentativo.
Puntos	0	3	4	5

Tomado de: elaboración propia.

Scorm

De acuerdo a la e-abclearning un contenido SCORM⁴⁵ es un contenido que cumple con las especificaciones del modelo SCORM. Un contenido que cumple con SCORM si está: Diseñado

⁴⁵ SCORM (Sharable Content Object Reference Model) es un modelo de creación y empaquetado de contenidos educativos digitales orientado a la interoperabilidad y a la compatibilidad entre sistemas. SCORM pretende definir una serie de normas a cumplir por los materiales educativos y por las plataformas de impartición de forma que ambos puedan comunicarse, interactuar y funcionar en conjunto. Desarrollado por el consorcio ADL, SCORM toma como punto de partida las especificaciones ya existentes creadas por otros grupos a nivel mundial para englobarlos en un modelo de referencia común. Como valor añadido, SCORM hace énfasis en la disponibilidad de bancos de pruebas que aseguren y certifiquen oficialmente la compatibilidad con el modelo. La solidez del modelo desarrollado por SCORM y las importantes ventajas que ofrece a desarrolladores y a grandes consumidores de formación en cuanto a rentabilidad económica y ahorro de costes han hecho que su crecimiento en poco más de cinco años de historia haya sido vertiginoso. (Formación y Tecnología, s.f.)

para ser exhibido en un navegador, descrito por meta-datos, organizado como un conjunto estructurado de objetos más pequeños, Empaquetado de tal manera de que pueda ser importado por cualquier plataforma SCORM compatible, creado para ser portable, de forma que pueda ser distribuido por cualquier servidor web en cualquier sistema operativo. Una plataforma SCORM, es una plataforma que cumple con las especificaciones del modelo SCORM. Una plataforma cumple SCORM: Puede aceptar cualquier contenido SCORM y ponerlo disponible para que sean visualizados y recorridos por los usuarios de la plataforma, provee de un entorno de ejecución en el cual los contenidos son iniciados y exhibidos mediante un navegador web, el entorno de ejecución cumple con ciertos requisitos técnicos definidos por SCORM. (e-abclearning, 2016).

8.8. Componente de Evaluación

Existen varias formas de evaluar, evaluación⁴⁶ académica, la evaluación del tutor, la heteroevaluación, la autoevaluación y la coevaluación, esta última puede convertirse en una posibilidad aplicada en la educación a distancia.

Evaluación académica

Ryan, Scott, Freeman y Patel (2002) citado por Elena Dorrego en el artículo Educación a distancia y evaluación del aprendizaje, plantea que la evaluación de los aprendizajes como “Es un proceso mediante el cual los estudiantes ganan una comprensión de sus propias

⁴⁶ La evaluación de los demás no debe ser tomada como una guía: Rogers sostiene que sólo existe una persona capaz de saber si lo que se hace es honesto, franco y coherente o bien si es falso, hipócrita e incoherente: “esa persona soy yo mismo” (Pezzano de Vengoechea, 2001)

competencias y progreso, así como un proceso mediante el cual son calificados”. (Dorrego, s.f.)

En cuanto al aprendizaje en línea, (Weller, 2000, p. 64-75), señala los fundamentos de evaluación en cuanto el aprendizaje en línea, los cuales se adoptan en este modelo: Constructivismo, aprendizaje basado en recursos, aprendizaje colaborativo, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje situado. (Weller, 2002)

Por otra parte, (Kearsley, 2000, p 4-10) menciona las características de la educación en línea: Colaboración, Conectividad, Centrado en el estudiante, Sin límites de lugar y tiempo, Comunidad, Exploración, Conocimiento compartido, Experiencia multisensorial y la Autenticidad (Kearsley, 2000).

Evaluación

Según MacDonald considera que “La evaluación deber ser holística, es decir, tome en consideración todos los posibles componentes de la enseñanza: procesos, resultados, contexto”. Así mismo considera que la enseñanza adquiere unas determinadas características distintas en cada situación, “Por lo que es necesario acercarse desde una perspectiva ecológica y contextual de la evaluación misma”. (MacDonald, 1971)

Coevaluación

La coevaluación o evaluación de pares es un proceso a través del cual los estudiantes y los profesores participan en la evaluación del trabajo de los estudiantes. Investigadores han

encontrado que este tipo de evaluación profundiza la comprensión de los estudiantes de su propio aprendizaje y permite que se involucren de manera más activa y auto dirigida en su proceso de aprendizaje. (Falchikov, 2005)

Heteroevaluación

La heteroevaluación consiste en la evaluación que realiza un participante de algún aspecto de otro participante: su trabajo, su actitud, su rendimiento, etc. Es la evaluación que habitualmente lleva a cabo el tutor con respecto a los compañeros. (Educación y Tecnología, 2013)

Autoevaluación

Es un proceso permanente, participativo y reflexivo que permite establecer las fortalezas y debilidades de los programas académicos y a nivel institucional permitiendo el mejoramiento continuo. (Fundación Universitaria Católica del Norte, 2016); Por otra parte; la autoevaluación conlleva de manera significativa a determinar los elementos que se utilicen en el campo de la Tecnología Instruccional ⁴⁷ con el fin de procurar que el tutor y el participante de esta modalidad, se formen de manera efectiva tanto en la enseñanza como en el aprendizaje y se autoevalúen de acuerdo a todas sus actividades realizadas. (Argoty Hidalgo, Ortiz Benavides, & Alava Viteri, 2011)

⁴⁷ La tecnología es conocimiento práctico sistematizado, basado en la experimentación y/o teoría científica, lo cual enriquece la capacidad de la sociedad para producir bienes y servicios, y la cual esta embebida en habilidades productivas, organización, o maquinaria. (Bernard, citado por Saettler, 2004) En este sentido, la TI refiere al desarrollo de una tecnología de la educación en donde una clase de conocimiento es sistemáticamente aplicado en el proceso de instrucción, lo que implica el uso de ciertos productos o medios dentro de una particular tecnología de la instrucción. (Saettler, 2004)

9. CONCLUSIONES

El modelo de formación propuesto de acuerdo a la investigación realizada cumple con las necesidades de formación de las PYMES⁴⁸, lo anterior de acuerdo a lo siguiente: a la identificación de las bondades del modelo de formación virtual propuesto, de acuerdo al cumplimiento de aspectos como: cobertura, inclusión, flexibilidad del tiempo, accesibilidad, movilidad, autocontrol, disciplina y organización, por otra parte; se identifica que los empleados consideran que cuentan con los conocimientos básicos sobre tecnología para recibir capacitación empresarial en las PYMES, de acuerdo a lo anterior se evidencia que existe una gran oportunidad para ofrecer formación continuada y un programa a nivel tecnólogo. Por otra parte, el área del conocimiento que más interesa es la tecnología, el diseño, la educación, ingeniería y las ciencias empresariales. Con respecto a lo pedagógico les interesa el modelo constructivista, el trabajo autónomo y el trabajo colaborativo, estos aspectos combinados con una correcta tutoría y consejería académica son fundamentales para ofrecer capacitación empresarial en mejores condiciones académicas, por otra parte, es importante mencionar que es indispensable formar constantemente a los docentes y a los participantes en el manejo de las tecnologías de la informática y las telecomunicaciones (TICS), lo anterior con el fin de enfrentar las actividades que se requieren realizar y desarrollar en el ambiente virtual de aprendizaje.

⁴⁸ Debido a que cada día se aumenta el número de empresas que adoptan programas de educación en modalidad a distancia y virtual, las empresas consideran que concebir esta modalidad con un modelo viable y apropiado, apoyado en la distribución eficiente total del personal laboral. (Medina & Huertas, 2010)

Con respecto a las limitaciones encontradas para realizar esta investigación se pueden mencionar las siguientes: en la recolección de información debido a que se encontraron limitaciones en el momento de acceder a las empresas, los empresarios son personas muy ocupadas y el acceder a ellos para aplicar una encuesta es difícil es por esto que se decidió aplicar el instrumento en las cámaras de comercio de Bogotá D.C., por otra parte la mayoría de información seleccionada para argumentar esta investigación se encontró en artículos científicos, bases de datos especializadas y repositorios de otros países especialmente de la Unión Europea, no se identificaron muchas fuentes de información o investigaciones sobre el tema lo cual dificultó la construcción del estado del arte, los aspectos desarrollados en las bases teóricas fueron seleccionados con mucho detenimiento ya que el tema desarrollado se constituye en un tema muy especializado.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas, se deduce que los encuestados están de acuerdo con los modelos de formación a distancia y con la implementación de estrategias virtuales⁴⁹ que desarrollen competencias y habilidades, pero se considera que en muchas situaciones estas no logran establecer estándares de calidad por parte de los participantes, igualmente se deben desarrollar actividades y tutorías presenciales con el fin de mejorar la calidad del proceso. Por otra parte, las PYMES realizan jornadas de capacitación constantemente, es por lo anterior que es viable ofertar formación en Diplomados, Cursos y Seminarios no mayores a 160 horas, también son atractivos cursos con una intensidad

⁴⁹ Se requiere una mediación entre la educación presencial y la educación a distancia, esto de acuerdo con lo planteado por García (1999), esta nueva sociedad, aún en proceso de gestación, exige una renovación constante del conocimiento y una mayor rapidez y fluidez de los procesos educativos, que respondan a las exigencias y al cumplimiento de los objetivos de enseñanza aprendizaje.

horaria de 50 horas. Igualmente se identifica que la mayoría de los empresarios les llama la atención estudiar en modalidad virtual y les interesa capacitar a sus empleados en un periodo mínimo de cada dos o tres meses, ya que algunos prefieren recibir capacitación en su empresa y si la capacitación fuera en otro lugar prefieren ubicarse en la zona centro o norte de la ciudad de Bogotá D.C., ya que la mayoría de ellos pertenecen al estrato 3 y 4. Por otra parte, se evidencia que los empresarios actuales de la pymes se encuentran en un rango de edad entre 18 a los 25 años y la mayoría conocen las herramientas web y prefieren capacitarse en carreras tecnológicas y cursos, las temáticas preferidas son las ciencias empresariales, tecnología y diseño, con respecto a los métodos de enseñanza les interesa más aprender diseñando, también consideran que existe cobertura educativa en un 41%. Sin embargo se evidencia que debido a temas de conectividad aún existen PYMES fuera de la ciudad que no tienen acceso a la tecnología y a la cobertura educativa que debería existir que debería de ser de un 100% de la población; la mayoría de las personas naturales encuestadas consideran que los métodos de enseñanza más importantes son los siguientes: aprendizaje guiado 24%, estudio de casos 21%, simulación 14%, aprender diseñando 9%, de acuerdo a lo anterior se construyó el modelo de formación y se identificó que la mayoría de los empresarios pertenecen a estrato medio, medio bajo y medio alto y que el 9% les interesa estudiar pregrado, y un 22% desea estudiar una carrera tecnológica, esto evidencia que los empresarios se dedicaron a ser empresarios y a cumplir con sus sueños económicos y no a formarse a un nivel universitario y mucho menos a estudiar a un nivel posgradual. Y con respecto al conocimiento que se esperaba que tuvieran los empresarios y empleados encuestados se les formuló la siguiente pregunta ¿Conoce algún modelo de formación virtual especializado para pymes?, los resultados arrojaron lo siguiente el 74% desconocen en que consiste un modelo de formación y el 95% consideran que es

importante formarse y actualizarse por medio de cursos no mayores a 160 horas. Por otra parte, con respecto al planteamiento de las preguntas realizadas en la encuesta estas guardan una estrecha relación con la metodología de enseñanza, pedagogía, didáctica, modalidad en la que se ofertan los cursos, dominio herramientas web y los métodos de enseñanza. Por otra parte, la mayoría de las personas natural desconocen que es modelo de formación especializado para PYMES; lo anterior trae como consecuencia que la finalidad de la investigación se cumplió. Es por lo anterior que se hace necesario socializar el modelo de formación; con el fin de mejorar los procesos de comunicación, capacitación y aprendizaje en la empresa y además con el fin de que más personas cada día tengan más acceso a la educación para que formarse a nivel empresarial y actualizarse se convierta en una cultura.

Con respecto percepción de las personas naturales, de acuerdo a la encuesta aplicada es la siguiente: se evidencia que la mayoría se encuentra trabajando en empresas de menos de 201 trabajadores, tienen un rango de edad entre 26 a los 35 años y consideran que si reciben capacitación empresarial o si se forman en Diplomados y Cursos de menos de 160 horas, lo anterior los hace más competitivos y también son conscientes que los empresarios los deben apoyar en el proceso de formación el cual debe ser constante, con el fin de realizar mejor sus labores, también consideran importante formarse en cursos cortos y que la frecuencia de la capacitación empresarial que deben recibir debe ser por lo menos una vez al mes, también consideran que tiene casi siempre cobertura y permanencia nivel educativo y les interesa capacitarse en modalidades presencial, semipresencial y distancia, igualmente saben que la educación a distancia les facilita el acceso a los materiales de estudio y la mitad de ellos conocen e identifican en que consiste el constructivismo, la otra mitad de la población encuesta

no saben en qué consiste, igualmente se identifica que para ellos es importante el aprendizaje guiado, el estudio de casos, el aprender diseñando, el aprendizaje colaborativo y el aprendizaje cooperativo, también se evidencia que las personas naturales la mitad de ellos desconocen que es formación continuada y desconocen en que consiste, no saben que pueden realizar un Diplomado y/o Curso sin ser profesionales, y al desconocer esto no se preocupan por formarse constantemente, por lo tanto no saben que es un modelo de formación y no adoptan un cultura de capacitación empresarial permanente, también se identifica que la mayoría de ellos les interesa más formarse a nivel técnico y tecnológico, y como última opción piensan formarse a nivel universitario. Lo anterior es consecuente con lo que desean las PYMES, las cuales prefieren contratar empleados a nivel técnico y tecnológico y no están interesados en contratar personal a nivel universitario y mucho menos les interesa que los candidatos a los empleos estén formados a nivel postgradual, lo encuestados se encuentran estratificadas en estrato medio y medio bajo y les resulta más interesante formarse en este nivel educativo y se les hace más atractivo estudiar en la zona centro y la zona noroccidente de la ciudad.

En Colombia, los programas de educación a distancia/virtual presentan varias características definidas en relación con los niveles educativos. Una primera es que se ha concentrado en tres niveles: educación continua, que incluye tanto cursos como los denominados diplomados; pregrado; y especialización, una segunda es el amplio predominio de la oferta por parte de las instituciones, privadas tanto a nivel global (90% de los programas), como en cada uno de los niveles: programas de educación continua (92.86%), programas de pregrado (82.14%) y a nivel de especialización (88.89%). Si bien en el sistema colombiano, de educación superior existe, como se indicó, existe un predominio de las instituciones privadas de educación, la

concentración de los programas virtuales ofrecidos por instituciones privadas es superior a dicha proporción, una tercera característica es la mayor concentración de programas virtuales en el nivel de educación continua (64.62%), particularmente diplomados, frente a los programas de pregrado (21.5%) y los de especialización (13.9%); una cuarta característica sobresaliente es que, hasta el año 2002, no existían programas virtuales, al menos aquellos de desarrollo nacional, a nivel de maestría y doctorado; todas estas características pueden estar relacionadas con falta de políticas, específicas de fomento. En particular, el rezago es evidente de las instituciones, oficiales, quienes de acuerdo con su misión deberían tener un marcado interés en el uso de las nuevas tecnologías y el desarrollo de la virtualidad como estrategia para alcanzar a las poblacionales marginadas y se considera que deben elevar sus niveles de formación y de participación dentro de la sociedad. (Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, 2017)

Se debe fortalecer y reglamentar la educación virtual en Colombia, lo anterior contribuye para que el Ministerio de Educación Nacional determine las políticas educativas que se deben implementar para este caso expuesto, se requiere que se vigile y se otorgue el aval para que las instituciones educativas oferten Diplomados, Cursos y Seminarios sin tanto requisito; pero si se recomienda que se exijan unas condiciones mínimas como lo son: el proyecto educativo institucional, un reglamento estudiantil y un modelo de formación aquellos Diplomados, Cursos y Seminarios que no superen las 160 horas; lo anterior se argumenta en: no se requiere una gran infraestructura física para ofrecer capacitación empresarial, pero si se requiere recursos básicos cómo hardware y software, un grupo de trabajo experto en docencia,

pedagogía, currículo, didáctica, ingeniería de sistemas para realizar la administración de la plataforma y para construir los objetos virtuales de aprendizaje.

A raíz de este trabajo de grado se propone generar investigaciones sobre los siguientes temas: Las TICS y su influencia en el método de Enseñanza-Aprendizaje en la capacitación empresarial de las PYMES colombianas, otro tema relevante es el Uso de la TICS y la aplicación de la didáctica para el fortalecimiento de la capacitación empresarial en las PYMES colombianas y por último se propone la siguiente investigación Análisis del proceso de evaluación, en la formación empresarial en modalidad virtual para las PYMES colombianas.

10.ANEXOS

Anexo 1.

Entrevista 1. Dra. Gloria Patricia Rodríguez Quintero: Coordinadora de la Directora Maestría en Educación y la Especialización en Pedagogía Universitaria, experiencia de 25 años como docente en pregrado y postgrado, docente de Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el programa de ciencias sociales.

Estoy de acuerdo con los modelos pedagógicos virtuales y con la implementación de estrategias virtuales pero considero que en muchas situaciones no lo gran establecer estándares de calidad por parte de los participantes, entonces nos lleva a una masificación de la educación pues llega a todos los lugares más apartados y le da la posibilidad a una gran población pero que nos garantiza realmente que ese participante que está lejos bueno que posiblemente no tiene los medios no tiene las herramientas asimila esos conocimientos que adquiere por medio virtual.

Pienso que las circunstancias deben ser bien particulares; pero no estaría de acuerdo que en un 100% se virtualizará la educación.

Entrevista 2. Dr. José Ignacio González Buitrago: Docente investigador de la Facultad de Postgrados y Formación Continuada de la Universidad la Gran Colombia.

De acuerdo a la pregunta formulada de acuerdo el nuevo contexto de la educación virtual vs la presencial quisiera retomar aspectos de carácter histórico de lo que ha sucedido con respecto a la educación a distancia, nuestro país no ha podido complementar, ni jurídica, ni en forma práctica, lo que significa la educación a distancia y hemos confundido muchas veces este tipo de educación que es no presencial, con aquella que es presencial o semipresencial, todos nuestros esfuerzos en particular con la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, que fue para la época del presidente Belisario Betancur el modelo que podían implementar la educación a distancia tal como lo concibe en los países como Inglaterra y Estados Unidos, que efectivamente que no tienen ningún tipo de presencialidad y todo es a través de medios virtuales no obstante que en el paso todo era a partir de cartillas, en el país nuestro también tuvimos gente que se preparaba en televisión en cine en electrónica recibiendo un folletos en el gobierno del Dr. Belisario se habló de la Universidad Abierta a Distancia, retomo una Universidad que estaba creada en Bogotá y diseñaron un proyecto que a través de correspondencia porque aún no estaban desarrolladas las tecnologías la informática y las telecomunicaciones (Tics) se pudiese llegar a todas partes del país y empezó haciendo pequeños videos pero se exigía que el fin de semana se tuviera una presencialidad en un nodo o centro de cada región y esto fue desdibujando esta intención que fuera totalmente a distancia.

Por otra parte, hace unos 15 años fui asesor del Ministerio de Educación Nacional y se propuso reglamentar totalmente lo que significaba debía ser la reglamentación de la educación a distancia este es el momento que no se ha podido hacer no existe una reglamentación solo en los registros calificados existe un capitulo que se le adiciono al decreto que existía y en él se establece algunos parámetros de cómo se aprueba programas de educación a distancia de nivel posgradual pero sin embargo se sigue con una necesidad de hacer una parte presencial quiero decir con esto cuando

hace 15 años se propuso esa reglamentación se habló que se necesitaba realizar una capacitación muy amplia de tutores, porque la educación a distancia como se concibe en otros países, necesita unos modelos pedagógicos y didácticos diferentes, es decir se necesita un grupo de personas que elaboren el material, otros que lo lleven a la realidad de sistemas que lo monten dentro de una plataforma y otros que sean los tutores que evalúen la formación que se da por a través estos medios eso no ha sido posible realmente hay otra experiencia muy importante en el país que se llama el bachillerato del siglo XXI, es un bachillerato que en gran medida trato de ser totalmente a distancia pero sin embargo tiene sedes donde los participantes puedan ir y tomar tutorías en la Universidad la Gran Colombia existe hace 12 años un modelo muy cercano a lo que debe ser la formación a distancia es el modelo que se llama bachillerato virtual son participantes de cualquier parte del mundo que a través de la red se comunican con tutores y tienen horas establecidas para tener foros, charlas, recibir sus trabajos y nunca se encuentran con su tutor esta experiencia lleva a que se tengan evaluaciones interesantes sobre por ejemplo el tiempo de concentración de un participante frente al computador esto ha llevado a buscar estrategias pedagógicas para el participante no pierda el tiempo cuando llega al computador, y va a iniciar su formación dentro del ejercicio de la plataforma lo haga más eficientemente, por eso como no se tiene ese modelo comparar hoy la presencialidad con la distancia es muy difícil, obviamente que la presencialidad tiene mayor tiempo mayor contacto con ciertos elementos de la didáctica que pueden hacer mucho más fácil el aprendizaje a distancia requiere un esfuerzo muy grande, es por eso que la mayoría de las experiencias pretenden en un primer instancia en iniciar los procesos requiere que se capaciten las personas en el manejo de las TIC'S y en el manejo de las herramientas que tienen las diferentes plataformas aprender como contestar cuestionarios, como bajar material

que les dejan los tutores y como asistir a los grupos, chats y foros que se realizan es por esto que el modelo está muy incipiente en Colombia.

Por otra parte, como modelo pedagógico predomina el sistema que llamamos constructivista y el diseño instruccional, es el que se adecua mucho a la plataforma Moodle y es más o menos agradable, pero Colombia al ser un país tropical a nosotros nos cansa muy rápidamente algo en el televisor o computador que no tenga movimiento, entonces al revisar cursos que realizan Harvard o cualquier otra universidad norte americana, inglesa o alemana y uno ve que son muy planas, los nuestros se aburren muy rápidamente en esas formas de cursos y los de aquí hemos tenido que recurrir a tener muchas ovas y avas, elementos que nos permiten que las aulas sean más dinámicas que exista cierto nivel de distensionar a las personas que hayan risas, que hayan ruidos para que los motiven a que se queden poco más tiempo conectados en el curso que están realizando los norteamericanos como menciono Harvard no les importa si un participante gana o no el curso muchos de ellos son gratuitos entonces si no se aprueba vuelve y lo repite pero si quiere que se lo certifiquen debe pagarlo y entonces es cuando ya los participantes deben tener un poco más de seriedad y es ahí cuando deben aguantar el tipo tan plano de esta trasmisión de la educación a distancia de estos países, creo que hacía futuro se debe mejorar y se debe reglamentar mucho más la educación a distancia, las instituciones que lo deben ofrecer, hay muchas modalidades hay una Universidad en Antioquia que se llama la Universidad del Norte de Antioquia de la iglesia católica y ha pretendido hacer verdaderamente una universidad totalmente a distancia pero no cuenta con los recursos suficientes y ha tenido que comprar el material a otros grupos que ofrecen estos servicios y montar los programas que quieren tener, por ejemplo montar algebra entonces compran estos paquetes, compran el paquete de conservación de alimentos ese tipo de cosas así, pero no lo

ha podido hacer la institución con todos sus recursos, lo otro que asido complicando en el país es que se encuentran muchos equipos pero muy pocas las personas preparadas para manejar y las aplicaciones son muy distantes, muy poco prácticas, muy poco amigables con las personas y la formación que tenemos en sistemas entonces ha sido muy difícil y el país ha invertido mucho dinero en equipos pero ha fallado porque efectivamente no teníamos personas capacitadas para manejarlos y para buscar verdaderas aplicaciones que nos sirvieran para en el proceso de formación.

Anexo 2

INSTRUMENTOS

Instrumento Número 1

Encuesta dirigida a empleados de PYMES

Instrumento Número 2

Encuesta dirigida a empresarios PYMES



Educación Inclusiva
www.lauvirtual.com

ENCUESTA NECESIDADES DE FORMACIÓN Y MODELO DE FORMACIÓN
Persona Natural



1. ¿DE ACUERDO A LA CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS USTED SE DESEMPEÑA EN UNA EMPRESA?

Microempresa: Personal no superior a 10 trabajadores.

Pequeña Empresa: Personal entre 11 y 50 trabajadores.

Mediana: Personal entre 51 y 200 trabajadores

Más de 201 trabajadores

No Sabe/No responde

2. GENERO

Masculino

Femenino

3. ¿SU RANGO EDAD SE ENCUENTRA ENTRE?

18 - 20

26 - 30

31 - 35

36 - 40

Más de 41

4. ¿CONSIDERA QUE EL OBTENER UN MAYOR GRADO DE FORMACIÓN EDUCATIVA LO HACE MÁS COMPETITIVO?

Si

No

5. ¿SABÍA USTED QUE EL ART. 21 ¿DE LA LEY 50 ¿DE 1990, ¿SEGÚN EL CUAL EN LAS EMPRESAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES QUE LABOREN 48 HORAS A LA SEMANA, ¿ÉSTOS TENDRÁN DERECHO A QUE 2 HORAS DE DICHA JORNADA, POR CUENTA DEL EMPLEADOR SE DEDIQUEN EXCLUSIVAMENTE A ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS O DE CAPACITACIÓN?

Si

No

6. ¿CONSIDERA QUE LOS CONFERENCISTAS Y CAPACITADORES ASIGNADOS POR LAS EMPRESAS SON CALIFICADOS?

Si

No

7. ¿CADA CUANTO RECIBE CAPACITACIÓN POR PARTE DE SU EMPRESA?

Semanal

Mensual

Bimestral

Trimestral

Anual

Nunca

Otros:

No Sabe/No responde

8. ¿CONSIDERA QUE USTED TIENE ACCESO, COBERTURA Y PERMANENCIA EDUCATIVA?

Siempre

Casi Siempre

Algunas Veces

Muy pocas veces

Nunca

No Sabe/No responde

9. ¿LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE UTILIZADA POR LA EMPRESA DONDE USTED LABORA ES LA IDEAL?

Si
 No

10. ¿EN QUÉ MODALIDAD LE INTERESA MÁS ESTUDIAR?

Modalidad de Estudio
 Presencial
 A Distancia
 Online
 Semipresencial
 En Lugar de Trabajo
 No Sabe/No responde

11. ¿LE INTERESA CAPACITARSE EN MODALIDAD VIRTUAL, YA QUE ESTA EVITA DESPLAZAMIENTOS, Y FACILITA LA ADQUISICIÓN DE MATERIALES QUE SE MANEJAN A NIVEL VIRTUAL?

Si
 No

12. ¿DOMINA LAS HERRAMIENTAS WEB 1.0, WEB 2.0 Y WEB 3,0 QUE SE UTILIZAN COMO APOYO EN UNA PLATAFORMA VIRTUAL?

Si
 No
 No Sabe/No responde

13. ¿SABÍA QUE EL CONSTRUCTIVISMO SE CENTRA EN LA ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EN LA IMPORTANCIA DEL PROCESO APRENDIZAJE-ENSEÑANZA DE LOS PARTICIPANTES Y NO EN QUE LOS DOCENTES DIRIJAN CLASES MAGISTRALES?

Si
 No

14. ¿DE ACUERDO A LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA ES IMPORTANTE PARA USTED?

Simulación
 Juego de Roles
 Juegos
 Estudio de casos
 Aprendizaje guiado

Aprender enseñando	<input type="checkbox"/>
Método Socrático o Mayéutica	<input type="checkbox"/>
Cooperativo	<input type="checkbox"/>
Colaborativo	<input type="checkbox"/>
Aprender diseñando	<input type="checkbox"/>
No Sabe/No responde	<input type="checkbox"/>

15. ¿CONOCE ALGÚN MODELO DE FORMACIÓN ESPECIALIZADO PARA PYMES?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>
Otros Cuál: _____	<input type="checkbox"/>
No Sabe/No responde	<input type="checkbox"/>

16. ¿SABÍA USTED QUE FORMACIÓN CONTINUADA ES UNA ESTRATEGIA DE EDUCACIÓN INFORMAL, DIRIGIDA A PROFESIONALES DE TODAS LAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO, TRABAJADORES Y PERSONAS NO PROFESIONALES CON NECESIDADES MUY ESPECÍFICAS EN EL CAMPO LABORAL Y/O PERSONAL?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
No Sabe/No responde	<input type="checkbox"/>

17. ¿SU NECESIDAD DE FORMACIÓN ES?

Diplomados	<input type="checkbox"/>
Cursos	<input type="checkbox"/>
Seminarios	<input type="checkbox"/>
Talleres	<input type="checkbox"/>
Pregrado	<input type="checkbox"/>
Postgrado	<input type="checkbox"/>
Técnico	<input type="checkbox"/>
Tecnólogo	<input type="checkbox"/>
No Sabe/No responde	<input type="checkbox"/>

18. ¿QUÉ ÁREA DEL CONOCIMIENTO LE INTERESA MÁS?

Educación	<input type="checkbox"/>
Ingeniería	<input type="checkbox"/>
Arquitectura	<input type="checkbox"/>
Diseño	<input type="checkbox"/>
Tecnología	<input type="checkbox"/>

Ciencias Empresariales
 Derecho
 Ciencias Agrarias
 Humanidades
 Ciencias de la Salud
 Mecatrónica
 Teleinformática
 Ciencia Política
 Relaciones
 Internacionales
 Otros
 No Sabe/No responde

19. ¿SELECCIONE EL ESTRATO AL CUAL USTED PERTENECE?

1 Bajo-bajo
 2 Bajo
 3 Medio-bajo
 4 Medio
 5 medio-Alto
 6 Alto

20. ¿EN QUÉ ZONA DE LA CIUDAD LE GUSTARÍA MÁS ESTUDIAR UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ?

Norte
 Centro
 Sur
 Nororiental
 Noroccidente
 Suroriental
 Suroccidente

www.lauvirtual.com * admisioneslauvirtual@gmail.com
Tel: (57 + 1) - 318 816 33 61 - 319 420 10 38 * Pbx: (57 + 1) - 883 27 08
Dirección: Calle 154 A No. 94 - 80

>> Ver Formulario

Encuesta Necesidades de Formación y Modelo de formación

Persona Natural



ENCUESTA NECESIDADES DE FORMACIÓN Y MODELO DE FORMACIÓN VIRTUAL

*Persona Natural*

1 ¿DE ACUERDO A LA CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS USTED SE DESEMPEÑA EN UNA EMPRESA?

Microempresa: Personal no superior a 10 trabajadores.
 Pequeña Empresa: Personal entre 11 y 50 trabajadores.
 Mediana: Mediana: Personal entre 51 y 200 trabajadores
 Más de 201 trabajadores
 No Sabe/No responde
 Pensionado
 No
 Labora

2 GENERO

Masculino
 Femenino

3 ¿SU RANGO EDAD SE ENCUENTRA ENTRE?

18 - 20
 21 - 25
 26 - 30
 31 - 35
 36 - 40
 Más de 41

4 ¿CONSIDERA QUE EL OBTENER UN MAYOR GRADO DE FORMACIÓN EDUCATIVA LO HACE MÁS COMPETITIVO?

Si
 No

5 ¿SABÍA QUE ES UN DEBER DEL EMPRESARIO FORMAR A LOS EMPLEADOS DENTRO DE SU PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO?

Si
No

6 ¿CONSIDERA QUE LOS CONFERENCISTAS Y CAPACITADORES ASIGNADOS POR LAS EMPRESAS SON CALIFICADOS?

Si
No

7 ¿CADA CUANTO RECIBE CAPACITACIÓN POR PARTE DE SU EMPRESA?

Semanal
Mensual
Bimestral
Trimestral
Anual
Nunca
Otros:
No Sabe/No responde

8 ¿CONSIDERA QUE USTED TIENE ACCESO, COBERTURA Y PERMANENCIA EDUCATIVA?

Siempre
Casi Siempre
Algunas Veces
Muy pocas veces
Nunca
No Sabe/No responde

9 ¿CONSIDERA QUE LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA, PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA, UTILIZADA POR SU EMPRESA PARA CAPACITARLO ES LA IDEAL?

Si
No

10 ¿EN QUÉ MODALIDAD LE INTERESA MÁS ESTUDIAR?

Modalidad de
Estudio

Presencial

A Distancia

Online

Semipresencial

En Lugar de Trabajo

No Sabe/No
responde

11 ¿LE INTERESA CAPACITARSE EN MODALIDAD VIRTUAL, YA QUE ESTA EVITA DESPLAZAMIENTOS, Y FACILITA LA ADQUISICIÓN DE RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS?

Si

No

www.lauvirtual.com * admisioneslauvirtual@gmail.com
Tel: (57 + 1) - 318 816 33 61 - 319 420 10 38
Pbx: (57 + 1) - 883 27 08
Dirección: Calle 154 A No. 94 - 80

12 ¿DOMINA LAS HERRAMIENTAS WEB 1.0, WEB 2.0 Y WEB 3,0 QUÉ SE UTILIZAN COMO APOYO EN UNA PLATAFORMA VIRTUAL?

Si

No

No Sabe/No
responde

13 ¿SABÍA QUE EL CONSTRUCTIVISMO SE CENTRA EN LA ADQUISICIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EN LA IMPORTANCIA DEL PROCESO APRENDIZAJE-ENSEÑANZA DE LOS ESTUDIANTES Y NO EN QUE LOS DOCENTES DIRIJAN SOLAMENTE CLASES MAGISTRALES?

Si

No

No Sabe/No
responde

14. ¿DE ACUERDO A LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA ES IMPORTANTE PARA USTED?

Simulación

Juego de Roles

Juegos

Estudio de casos
 Aprendizaje guiado
 Aprender enseñando
 Método Socrático o Mayéutica
 Cooperativo
 Colaborativo
 Aprender diseñando
 No Sabe/No responde

15. **¿CONOCE ALGÚN MODELO DE FORMACIÓN VIRTUAL ESPECIALIZADO PARA PYMES?**

SI
 NO
 No Sabe/No responde

Otros Cuál:

16. **¿SABÍA USTED QUE FORMACIÓN CONTINUADA ES UNA ESTRATEGIA DE EDUCACIÓN INFORMAL, DIRIGIDA A PROFESIONALES DE TODAS LAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO, TRABAJADORES Y PERSONAS NO PROFESIONALES CON NECESIDADES MUY ESPECÍFICAS EN EL CAMPO LABORAL Y/O PERSONAL?**

Si
 No
 No Sabe/No responde

17. **¿SU NECESIDAD DE FORMACIÓN ES?**

Diplomados
 Cursos
 Seminarios
 Talleres
 Pregrado
 Postgrado
 Técnico
 Tecnólogo
 No Sabe/No responde

18. **¿QUÉ ÁREA DEL CONOCIMIENTO LE INTERESA MÁS?**

Educación
 Ingeniería

Arquitectura	
Diseño	
Tecnología	
Ciencias Empresariales	
Derecho	
Ciencias Agrarias	
Humanidades	
Ciencias de la Salud	
Mecatrónica	
Teleinformática	
Ciencia Política	
Relaciones Internacionales	
Otros	
No Sabe/No responde	

19. **¿SELECCIONE EL ESTRATO AL CUAL USTED PERTENECE?**

1 Bajo-bajo	
2 Bajo	
3 Medio-bajo	
4 Medio	
5 Medio-Alto	
6 Alto	

20. **¿EN QUÉ ZONA DE LA CIUDAD LE GUSTARÍA MÁS ESTUDIAR UBICADA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ?**

Norte	
Centro	
Sur	
Nororiental	
Noroccidente	
Suroriental	
Suroccidente	

www.lauvirtual.com * admisioneslauvirtual@gmail.com

Tel: (57 + 1) - 318 816 33 61 - 319 420 10 38

Pbx: (57 + 1) - 883 27 08

Dirección: Calle 154 A No. 94 - 80

>> Ver Formulario

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Oficina Regional de Educación para América Latina.* (2013). Obtenido de Oficina Regional de Educación para América Latina:
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- AEBI.* (27 de 09 de 2017). Obtenido de AEBI: <http://aebioetica.org/revistas/2013/24/81/179.pdf>
- Alba, C., & Bautista, A. (1.997). "¿Qué es Tecnología Educativa?: Autores y significados". *Revista Pixel-bit*, 9. Obtenido de Universidad de Sevilla: <http://www.us.es/pixelbit/art94.htm>
- Alcaldía de Bogotá .* (12 de 09 de 2015). Obtenido de Alcaldía de Bogotá :
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14501>
- Alcaldía de Bogotá.* (12 de 09 de 2015). Obtenido de Alcaldía de Bogotá:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>
- Alcaldía de Bogotá.* (12 de 09 de 2015). Obtenido de Alcaldía de Bogotá:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Amelec, V. (12 de 09 de 2007). Modelos socioeconómicos para las pymes . *UCT Online*, 11, 39-44. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-48212007000100007&script=sci_arttext
- Amelec, V. (03 de 2007). *Modelos socioeconómicos para las pymes. Universidad, Ciencia y Tecnología.* Obtenido de Modelos socioeconómicos para las pymes. Universidad, Ciencia y Tecnología:
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212007000100007
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social.* Argentina : Lumen Argentina.
- ANIF Centro de Estudios Económicos. (2016). *La Gran Encuesta PYME.* Obtenido de La Gran Encuesta PYME: <http://anif.co/sites/default/files/uploads/GEP%20REGIONAL%20I-2016.pdf>
- Arboleda, N., & Rama, C. (2013). *Virtual Educa.* Obtenido de Virtual Educa:
http://virtualeduca.org/documentos/observatorio/la_educacion_superior_a_distancia_y_virtual_en_colombia_nuevas_realidades.pdf
- Argote, L., Díaz, W., Rabelo, G., & Toledo, G. (2012). Inequidades: su repercusión en la población trabajadora. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 55-61. Obtenido de
http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_2_12/rst08212.htm
- Argoty Hidalgo, L., Ortiz Benavides, F., & Alava Viteri, C. (16 de 10 de 2011). La autoevaluación en la educación a distancia. *Revista de investigaciones UNAD* , 79-91. Obtenido de La autoevaluación

en la educación a distancia:

<https://academia.unad.edu.co/images/investigacion/hemeroteca/revistainvestigaciones/volumen10num2%202011/5.%20La%20autoevaluacion%20en%20la%20educaci%C3%B3n%20a%20distancia.pdf>

Atención al Ciudadano Ministerio de Educación Nacional. (07 de 09 de 2016). Obtenido de Atención al Ciudadano Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-234968.html>

Aula Planeta. (25 de 02 de 2016). Obtenido de Aula Planeta: <http://www.aulaplaneta.com/2015/07/14/recursos-tic/25-herramientas-tic-para-aplicar-el-aprendizaje-colaborativo-en-el-aula-y-fuera-de-ella-infografia/#sthash.nIIXWTjW.dpuf>

Ausubel, D. (s.f.). *Biblioteca Virtual FAHUSAC.* Obtenido de Biblioteca Virtual FAHUSAC: <http://bvhumanidades.usac.edu.gt/files/original/968cc859bfd66293aae2fdf2d618c358.pdf>

Bachillerato Psicopedagogía. (1990). En P. Blasco Calvo, & M. Giner Alcañiz, *Bachillerato Psicopedagogía* (págs. 345-346). Valencia: Nau Libres.

Bancoldex. (31 de 07 de 2015). Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Bancoldex: <http://www.bancoldex.com/Sobre-pymes/Que-es-Pyme.aspx>

Bancoldex. (30 de 04 de 2016). Obtenido de Bancoldex: <https://www.bancoldex.com/Sobre-microempresas/Clasificacion-de-empresas-en-Colombia315.aspx>

Baquero, R. (1996). *Vigotsky y el aprendizaje escolar.* Buenos Aires: Aique.

Beltrán D, A. (16 de 04 de 2016). *Dialnet Unirioja.* Obtenido de Dialnet Unirioja: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5137544.pdf>

Biblioteca de Tecnología Educativa. (30 de 06 de 2016). Obtenido de Biblioteca de Tecnología Educativa: <http://craig.com.ar/biblioteca/8/FuncionesDeLaTutoriaVirtual-Hernandez.pdf>

Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango. (1994). Obtenido de Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/educacion/leyedu/1a35.htm>

Blog Ideas sobre colaboración, educación e innovación. (07 de 09 de 2016). Obtenido de Blog Ideas sobre colaboración, educación e innovación: <http://www.ignasialcalde.es/el-trabajo-colaborativo-en-entornos-virtuales/>

Bonilla, C. (05 de 05 de 2010). *Revista Electrónica de Investigación Educativa.* Obtenido de Revista Electrónica de Investigación Educativa: <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/261/727>

Cacheiro, M. (06 de 2011). *Revista de Medios y Educación.* Obtenido de Revista de Medios y Educación: <http://acdc.sav.us.es/pixelbit/images/stories/p39/06.pdf>

- Cámara de Comercio de Bogotá.* (03 de 03 de 2017). Obtenido de Cámara de Comercio de Bogotá:
<http://www.ccb.org.co/Eventos-y-capacitaciones>
- Camara de Comercio de Bogotá D.C.* (08 de 09 de 2016). Obtenido de Camara de Comercio de Bogotá D.C.: <http://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2015/Noviembre/Crece-el-numero-de-empresas-en-Bogota-y-la-region>
- Camuse. (2010). *Cinco Mentas del Futuro* .
- Cantillo, D. (17 de 06 de 2011). *El Espectador*. Obtenido de El Espectador:
<http://www.elespectador.com/content/un-pa%C3%ADs-de-pymes>
- Casas, A., Repullo, J., & Campos, D. (2002). *Elsevier*. Obtenido de Elsevier: <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Castaño Serna, D. M. (2013). *Biblioteca Digital Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de Biblioteca Digital Universidad Nacional de Colombia:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/12444/1/1017158386.2014.pdf>
- CEDEFOP. (2004). *Confederación de Empresarios de Andalucía*. Recuperado el 16 de 04 de 2017, de Confederación de Empresarios de Andalucía: <http://infoppe.cea.es/fpe/pdf/grafT01-01.pdf>
- Cervantes Lazzeri, J., Salinas Urbina, V., & Glasserman Morales, L. (2017). Diseño de la capacitación blended learning en una empresa. *Campus Virtuales*, 121-128.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Clavijo, S. (19 de 08 de 2015). *Dinero*. Obtenido de Dinero: <http://www.dinero.com/edicion-impres/pymes/articulo/la-pymes-aun-no-empoderan-materia-innovacion-colombia/212460>
- Climént, J. (30 de 08 de 2009). *Portal de Revistas Académicas Universidad de Costa Rica*. Obtenido de Portal de Revistas Académicas Universidad de Costa Rica:
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/download/9538/17896>
- Colegios Online Colombia* . (30 de 06 de 2016). Obtenido de Colegios Online Colombia :
<http://www.colegiosonlinecolombia.com/moodle/>
- Colegios Online Colombia*. (31 de 07 de 2015). Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Colegios Online Colombia:
https://docs.google.com/a/colegiosonlinecolombia.com/forms/d/1A4rqelqqZ_4aiATwgaN6j2C-Wsd8rLFz3U7xUcdU9o4/viewform
- Colegios Online Colombia*. (30 de 06 de 2016). Obtenido de Colegios Online Colombia:
<http://www.colegiosonlinecolombia.com/servicios-online/plataforma-virtual/>

- Colombia Aprende*. (2013). Obtenido de Colombia Aprende:
http://www.colombiaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-318264_recurso_tic.pdf
- Colombia Aprende*. (24 de 02 de 2016). Obtenido de Colombia Aprende:
<http://www.colombiaprende.edu.co/html/directivos/1598/article-172369.html>
- Colombia, C. d. (1992). *Ley 30 de Diciembre 28 de 1992*. Bogotá D.C: Congreso de Colombia.
- Competencias Genéricas en la Educación Superior*. (30 de 08 de 2016). Obtenido de Competencias Genéricas en la Educación Superior: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-92779_archivo_pdf_Boletin13.pdf
- Consejo Nacional de Acreditación*. (28 de 12 de 1992). Obtenido de Consejo Nacional de Acreditación:
https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf
- Corpoeducación.org*. (s.f.). Obtenido de Corpoeducación.org: <http://es.slideshare.net/brosadocotes/las-competencias-laborales-y-especificas>
- Correal, R., & Montañez, C. (s.f.). *Virtual Educa*. Obtenido de Virtual Educa:
<http://www.virtualeduca.info/ponencias2012/169/ArtculomodelopedaggicoEducacinvirtualUniversidaddeBoyac.doc>
- DANE. (12 de 08 de 2017). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/encuesta-de-formacion-de-capital-humano>
- Danhke, G. (1989). *Investigación y comunicación*. México, Bogotá D.C., Colombia: McGraw—Hill.
- Daza, N., Morales, M., & González, J. (2011). *Slideshare Los Modelos Pedagógicos: Hacia una pedagogía dialogante*. Obtenido de Slideshare Los Modelos Pedagógicos: Hacia una pedagogía dialogante:
<http://es.slideshare.net/camiblancoa/modelos-pedaggicos-cap-1-julian-de-zubira-juanita-martinez>
- De Zubiría, J. (2007). *Los modelos pedagógicos*. Popayán.
- Delgado, M., & Solano, A. (2009). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44713058027>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. (12 de 08 de 2017). Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística: <http://www.dane.gov.co/reloj/>
- Derven, M. (2008). LESSONS LEARNED: Using Competency Models to Target Training Needs. *Education Source, EBSCOhost*, 68-73.
- Díaz B., F. y. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGraw Hill.

- Díaz de Rada, V. (2002). *Tipos de encuestas y diseños de investigación*. Pamplona.
- Diccionario Actual*. (16 de 10 de 2016). Obtenido de Diccionario Actual: <http://quees.la/coevaluacion/>
- Dinero*. (17 de 10 de 2016). Obtenido de Dinero: <http://www.dinero.com/edicion-empresa/pymes/articulo/el-papel-retos-pymes-economia/210194>
- Doménech , F. (s.f.). *Universitat Jaume I*. Obtenido de Universitat Jaume I: <http://www3.uji.es/~betoret/Instruccion/Aprendizaje%20y%20Personalidad/Curso%2012-13/Apuntes%20Tema%205%20La%20ensenanza%20y%20el%20aprendizaje%20en%20la%20SE.pdf>
- Dorrego, E. (s.f.). *Universidad de Murcia*. Obtenido de Universidad de Murcia: <http://www.um.es/ead/red/M6/dorrego.pdf>
- e-abclearning*. (06 de 08 de 2016). Obtenido de e-abclearning: <http://www.e-abclearning.com/queesscorn>
- Educación Inclusiva*. (26 de 11 de 2015). Obtenido de Educación Inclusiva: <http://www.inclusioneducativa.org/ise.php?id=1>
- Educación y nuevas tecnologías*. (13 de 06 de 2017). Obtenido de Educación y nuevas tecnologías: <http://blogs.ua.es/gonzalo/2009/05/28/aulas-digitales-definicion-y-algunos-objetivos/>
- Educación y Tecnología*. (02 de 03 de 2013). Obtenido de Educación y Tecnología: <http://unicaesciclo1.blogspot.com.co/2013/03/definicion-de-heteroevaluacion.html>
- educación, M. d. (20 de Noviembre de 2015). *Educación virtual o educación en línea*. Obtenido de Educación virtual o educación en línea: <http://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-196492.html>
- Educaplay*. (s.f.). Obtenido de Educaplay: <https://www.educaplay.com>
- El Colombiano*. (2017 de 02 de 2017). Obtenido de El Colombiano: <http://www.elcolombiano.com/negocios/industriales-de-colombia-evidencian-preocupacion-con-escasez-de-mano-de-obra-calificada-EF2351600>
- E-learning Cekar*. (05 de 06 de 1996). Obtenido de E-learning Cekar: http://e-learning.cecar.edu.co/RecursosExternos/UnidadIIProyTecno/RESOLUCION_2343_DE_JUNIO_5_DE_1996.pdf
- Emprende Pyme*. (31 de 07 de 2015). Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Emprende Pyme: <http://www.emprendepyme.net/que-es-la-capacitacion.html>
- Emprende Pyme*. (s.f.). Obtenido de Emprende Pyme: <http://www.emprendepyme.net/que-es-la-capacitacion.html>

- Enciclopedia de la Política*. (12 de 02 de 2016). Obtenido de Enciclopedia de la Política:
<http://www.enciclopediadelapolitica.org/Default.aspx?i=&por=t&idind=1460&termino=>
- Fadp*. (12 de 09 de 2015). Obtenido de Fadp:
http://www.fadp.edu.co/uploads/ui/articulos/LA_DIDACTICA.pdf
- Falchikov, N. (2005). *Improving Assessment Through Student Involvement: Practical solutions for aiding learning in higher and further education*. New York: Routledge .
- Fandos, M. (2009). *Los nuevos escenarios y las nuevas modalidades de la formación*. Madrid: Ediciones S.L.U.
- Farvaque, N., & Voss, E. (2009). *Comisión Europea*. Obtenido de Comisión Europea:
<https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAAahUKEwiXhrKpyZPIAhVEKh4KHcdxDLs&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlogServlet%3FdocId%3D4202%26langId%3Des&usq=AFQjCNFyOxy5cpaP6Nv4Yam6VGiXm2Ki2w&sig2=Kd>
- Farvaque, N., & Voss, E. (12 de 09 de 2015). *European Comission*. Obtenido de European Comission:
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4202&langId=es>
- Fernández, C., & Salinero, M. (1999). El diseño de un Plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de Educación*, 181-242.
- Flecha García, R., & Lidia , P. (1998). Aportaciones de Paulo Freire a la educación y las ciencias sociales. *Interuniv*, 21-28.
- Formación y Tecnología*. (23 de 11 de 2011). Obtenido de Formación y Tecnología:
<http://www.formacionytecnologia.com/blog/el-%E2%80%9Crol-del-alumno%E2%80%9D-ante-los-nuevos-espacios-de-ensenanza-aprendizaje/>
- Formación y Tecnología*. (s.f.). Obtenido de Formación y Tecnología:
<http://www.formacionytecnologia.com/blog/estandar-scorm-definicion-y-objetivos/>
- Fundación Universitaria Católica del Norte*. (16 de 10 de 2016). Obtenido de Fundación Universitaria Católica del Norte: <http://www.ucn.edu.co/autoevaluacion/Paginas/que-es-la-autoevaluacion.aspx>
- García Aretio, L. (1994). *Educación a distancia hoy*. Madrid: UNED.
- García, L. (16 de 10 de 2016). *Ipes Montevideo Uruguay*. Obtenido de Ipes Montevideo Uruguay:
http://ipes.anep.edu.uy/documentos/libre_asis/materiales/fundamento_componentes_EAD.Pdf
- García, N. (16 de 10 de 2016). *Universidad de Murcia*. Obtenido de Universidad de Murcia:
<http://www.um.es/ead/red/6/comunidades.pdf>

- García, R. (2007). Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para una universidad mexicana. *Tesis doctoral sin publicar. EU: NOVA Southeastern University*. Florida, Estados Unidos .
- Garridson, D. (1993). *Quality and access in distance education: theoretical considerations*. London: Routledge.
- González, C., & Rosas, D. (2016). *Inter-American Development Bank*. Obtenido de Inter-American Development Bank: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7563/Avances-y-retos-en-la-formacion-para-el-trabajo-en-Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, C., & Rosas, D. (2016). *Inter-American Development Bank*. Recuperado el 10 de 11 de 2015, de Inter-American Development Bank: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7563/Avances-y-retos-en-la-formacion-para-el-trabajo-en-Colombia.pdf?sequence=1>
- González, V. (08 de 2008). *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*. Obtenido de Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria: <http://rieoei.org/rie47a09.htm>
- Graduados Colombia Observatorio Laboral de la Educación*. (12 de 08 de 2017). Obtenido de Graduados Colombia Observatorio Laboral de la Educación: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-344799.html>
- Gros, B. (2002). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. *Revista de Educación*, 225-247. Obtenido de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre228/re3281310861.pdf?documentId=0901e72b8125940d>
- Gross, B. (2002). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte Gobierno de España. *Revista de Educación* , 225-247. Obtenido de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte Gobierno de España: <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre228/re3281310861.pdf?documentId=0901e72b8125940d>
- Hazhistoria.net*. (26 de 06 de 2014). Obtenido de Hazhistoria.net: <http://www.hazhistoria.net/blog/historia-del-www-de-la-web-10-la-web-30>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (30 de 04 de 2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de Taller de Investigación: <http://tallerdeinvestigacionparaeltrabajofinaldegraduacion.wikispaces.com/file/view/Resumen+Taxonomias--+Adela+Vega.doc>
- Historia de la Informática*. (25 de 02 de 2016). Obtenido de Historia de la Informática: <http://histinf.blogs.upv.es/2011/01/07/mundos-virtuales/>
- Imelda García López, R., & Cuevas Salazar, O. (2009). Diseño y Aplicación de una Plataforma Tecnológica para la Gestión del Conocimiento Caso ITSON. *Apertura: Revista De Innovación Educativa*, 6-20.

- Infoemprendegrafias*. (06 de 08 de 2016). Obtenido de Infoemprendegrafias:
<http://www.infoemprendegrafias.com/pin/68ce199ec2c5517597ce0a4d89620f55>
- Institución Educativa Juaquin París*. (12 de 02 de 2016). Obtenido de Institución Educativa Juaquin París:
<http://www.joaquinparis.edu.co/DATA/MODELOS/PAGINAS/RAFAEL.htm#tradicional>
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. (14 de 06 de 2017).
Obtenido de Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe:
http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_fabrik&task=plugin.pluginAjax&plugin=fileupload&method=ajax_download&element_id=22&formid=2&rowid=43&repeatcount=0
- Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa México*. (24 de 02 de 2016). Obtenido de
Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa México:
http://investigacion.ilce.edu.mx/panel_control/doc/c37ambientes.pdf
- Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de la Información del Profesorado*. (31 de 07 de 2015).
Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de la
Información del Profesorado:
http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/90/cd/cursofor/cap_2/cap2a.htm
- Intef*. (s.f.). Obtenido de Intef:
http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/90/cd/cursofor/cap_2/cap2a.htm
- Jubb, N. (12 de 11 de 2015). *Escuela PNUD*. Obtenido de Escuela PNUD:
http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=815
- Kearsley, G. (2000). *Online Teaching*. Canadá: Wadsworth.
- Kirkpatrick, D. L. (1999). *Evaluación de acciones formativas*. España: Training Club.
- Lizarazo, T. (31 de 10 de 2015). *El Tiempo.com*. Obtenido de El Tiempo.com:
<http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/educacion/educacion-superior-virtual-en-colombia/16417604>
- López García, J. (07 de 09 de 2016). *Eduteka Universidad ICESI*. Obtenido de Eduteka Universidad ICESI:
<http://eduteka.icesi.edu.co/articulos/MatrizValoracion>
- López Parra, H. J. (12 de 11 de 2015). *INVESTIGACIÓN CUALITATIVA Y PARTICIPATIVA*. Obtenido de
<http://sa4866e63be068bfc.jimcontent.com/download/version/1315184782/module/5161506319/name/Enfoque%20Critico%20Social.pdf>:
<http://sa4866e63be068bfc.jimcontent.com/download/version/1315184782/module/5161506319/name/Enfoque%20Critico%20Social.pdf>
- López Santana, G. (18 de 02 de 2009). *Virtualeduca*. Obtenido de Virtualeduca:
<http://www.virtualeduca.info/ponencias2009/379/10%20principios.pdf>

- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires: Cengage Learning. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com>
- Lozano, A. (2010). *Colombia Aprende*. Obtenido de Colombia Aprende: http://www.colombiaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-345016_recurso_5.pdf
- Lugo, M., & D, S. (1999). *Capacitación a distancia: acercar la lejanía. Herramientas para el desarrollo de programas a distancia*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- MacDonald, B. (1971). *The evaluation of the humanities curriculum Project: a holistic approach. The theory into practice*.
- Marín, J., Xavier, M., & Antonio, G. (2014). *Inter-American Development Bank*. Obtenido de Inter-American Development Bank: <https://publications.iadb.org/handle/11319/6532>
- Martínez, E. (s.f.). *La enseñanza on-line*. Obtenido de La enseñanza on-line: http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0017ensenanza_online.htm
- Martínez, R. (1985). *Fundamentos de la educación a distancia como marco de referencia para el diseño curricular*. Madrid: UNED.
- Medina, R., & Huertas, D. (2010). *El Desarrollo de E-Learning en Colombia*. Bogotá D.C: Uniediciones.
- Memorias del Seminario Internacional Universidad del Norte*. (25 de 07 de 2005). Obtenido de Memorias del Seminario Internacional Universidad del Norte: <http://www.cinda.cl/download/libros/Curr%C3%ADculo%20Universitario%20Basado%20en%20Competencias.pdf>
- Mena, M., Rama, C., & Facundo, Á. (2008). *Uned*. Obtenido de Uned: <http://www2.uned.es/catedraunesco-ead/cosypedal/Marco%20regulatorio%20EaD%20AL%20-%20Rama.pdf>
- Méndez. (2002). *Tecnológico de Monterrey*. Obtenido de Tecnológico de Monterrey: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo_1/main0_35.htm
- Méndez. (2002). *Tecnológico de Monterrey*. Obtenido de Tecnológico de Monterrey: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo_1/main0_35.htm
- Meza Mejía, M. (2005). Modelos de pedagogía empresarial. *ducación Y Educadores*, 77-89.
- Mincomercio Industria y Turismo*. (02 de 08 de 2004). Obtenido de Mincomercio Industria y Turismo: http://www.mincit.gov.co/mipymes/publicaciones/2761/definicion_tamano_empresarial_micro_pequena_mediana_o_grande
- Ministerio de Educación Nacional. (19 de 07 de 2009). *Ministerio de Educación Nacional*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196492.html>

- Ministerio de Educación Nacional.* (12 de 02 de 2016). Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:
<http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-88003.html>
- Ministerio de Educación Nacional.* (12 de 02 de 2016). Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:
<http://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-179334.html>
- Ministerio de Educación Nacional.* (30 de 06 de 2016). Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:
<http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-79419.html>
- Ministerio de Educación Nacional.* (07 de 09 de 2016). Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:
http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-229430_archivo_pdf_decreto1295.pdf
- Ministerio de Educación Nacional.* (30 de 08 de 2016). Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:
http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-261332_archivo_pdf_lineamientos.pdf
- Ministerio de Educación Nacional.* (30 de 08 de 2016). Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:
http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-189357_archivo_pdf_ciudadania2.pdf
- Ministerio de Educación Nacional.* (16 de 10 de 2016). Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:
<http://www.mineduacion.gov.co/observatorio/1722/article-259604.html>
- Ministerio de Educación Nacional.* (16 de 10 de 2016). Obtenido de Ministerio de Educación Nacional:
<http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-100587.html>
- Ministerio de Educación Nacional República de Colombia.* (31 de 07 de 2015). Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Ministerio de Educación Nacional República de Colombia:
<http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-196492.html>
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social Peru.* (31 de 07 de 2015). Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Ministerio de Trabajo y Promoción Social Peru:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/inf_formacion_laboral.pdf
- Monsiváis , M., McAnally, L., & Lavigne, G. (2014). Aplicación y validación de un modelo tecnopedagógico de formación docente mediante una plataforma educativa virtual. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 91-107.
- Moodle Docs.* (07 de 09 de 2016). Obtenido de Moodle Docs:
<https://docs.moodle.org/all/es/R%C3%BAbricas>
- Morales Zúñiga, L. (2014). EL PENSAMIENTO CRÍTICO EN LA TEORÍA EDUCATIVA CONTEMPORÁNEA. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-23.
- Morone, G. (14 de 11 de 2015). *Sistema de Biblioteca de Valparaíso.* Obtenido de Sistema de Biblioteca de Valparaíso:
http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion.pdf

- Observatorio Sena*. (2016). Obtenido de Observatorio Sena:
http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/reporte_de_datos_bibb.pdf
- Ocaña Ortiz, A. (31 de 07 de 2015). *Fundes*. Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Fundes:
<http://www.fundes.edu.co/nueva/archivos/Manual.pdf>
- Olaya, C. (2015). *Repositorio Politécnico Grancolombiano*. Obtenido de Repositorio Politécnico Grancolombiano:
<http://repository.poligran.edu.co/bitstream/10823/612/1/Educacion%20virtual.%20Aprendizaje%20autonomo%20Web.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos*. (31 de 07 de 2015). Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Organización de Estados Iberoamericanos: <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- Orientamad. (16 de 04 de 2017). *Orientación y Formación para el Empleo*. Obtenido de Orientación y Formación para el Empleo: <http://www.orientamad.com/formate/introduccionFP/queesFP.aspx>
- Ormrod, J. (2005). *Aprendizaje humano*. Madrid: Pearson.
- Ortiz, D. (2015). El Constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia*, 93-110.
- Parra Dussan, C. (16 de 04 de 2010). "Educación inclusiva: Un modelo de educación para todos". *Revista Isees*, 73-84. Obtenido de Dialnet Unirioja:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3777544.pdf>
- Patiño, H. F., & González, N. (2011). *Universidad Tecnológica de Pereira*. Obtenido de Universidad Tecnológica de Pereira:
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2567/6583124G643.pdf?sequence=1>
- Payer, M. (18 de 06 de 2005). *Teoría del Constructivismo Social*. Obtenido de Teoría del Constructivismo Social: <http://constructivismos.blogspot.com.co/>
- Payer, M. (s.f.). Obtenido de
<http://www.proglocode.unam.mx/system/files/TEORIA%20DEL%20CONSTRUCTIVISMO%20SOCIAL%20DE%20LEV%20VYGOTSKY%20EN%20COMPARACION%20CON%20LA%20TEORIA%20DE%20PIAGET.pdf>
- Pezzano de Vengoechea, G. (2001). Rogers su pensamiento y filosofía personal. *Psicología desde el Caribe*, 60-69.
- Pico, L., & Rodríguez, C. (2011). *Biblioteca Digital educ.ar*. Obtenido de Biblioteca Digital educ.ar:
http://bibliotecadigital.educ.ar/uploads/contents/trabajos_colaborativos0.pdf
- Pinto, J. (2004). *El Tiempo*. Obtenido de El Tiempo:
<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1591584>

- Pinzon, L. (13 de 11 de 2016). *Rol del Tutor*. Obtenido de Rol del Tutor:
<https://roldeltutor.wordpress.com/2016/11/13/funciones-del-tutor/>
- Ponce, A. (2016). *Educación y Lucha de Clases*. Argentina: Cartago.
- Portafolio*. (23 de 10 de 2015). Obtenido de Portafolio:
<http://www.portafolio.co/economia/finanzas/hay-65-000-estudiantes-virtuales-colombia-22356>
- Portal de transferencia y Gobierno Abierto*. (s.f.). Obtenido de Portal de transferencia y Gobierno Abierto: <http://transparencia.carm.es/-/las-subsuenciones-y-ayudas-publicas>
- Prada , H. (2016). *Observatorio Sena*. Obtenido de Observatorio Sena:
http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/reporte_de_datos_bibb.pdf
- Prensky, M. (s.f.). *Institución Educativa SEK*. Obtenido de Institución Educativa SEK:
[http://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20\(SEK\).pdf](http://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20(SEK).pdf)
- Psicología*. (03 de 05 de 2009). Obtenido de Psicología:
<http://abigailpsic.blogspot.com.co/2009/05/psicologia-cognitiva-o-cognitivismo.html>
- Quiros, E., Rodriguez, E., & Rodriguez, M. (2015). *La educación científica en Costa Rica y el mundo: Su enseñanza, divulgación e importancia*. Obtenido de La educación científica en Costa Rica y el mundo: Su enseñanza, divulgación e importancia:
<http://grupomseminarioeducacioncientifica.blogspot.com.co/>
- Ramírez Cortés, J. (10 de 2008). *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*. Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento:
<http://www.uoc.edu/rusc/5/2/dt/esp/ramirez.pdf>
- Red de Docentes de América Latina y del Caribe*. (30 de 06 de 2016). Obtenido de Red de Docentes de América Latina y del Caribe: <http://www.reddolac.org/profiles/blogs/ramon-barlam-recursos-1-0-y-2-0>
- Revista de Tecnologías de la Información y Comunicación Educativas*. (s.f.). Obtenido de Revista de Tecnologías de la Información y Comunicación Educativas:
http://reddigital.cnice.mec.es/3/firmas_nuevas/gros/gros_1.html
- Revistes Catalanes amb Accés Obert*. (03 de 03 de 2017). Obtenido de Revistes Catalanes amb Accés Obert: <http://www.raco.cat/index.php/RUSC/article/viewFile/285038/373031>
- Reyes, O., Bringas, J., & Enrique, V. (30 de 04 de 2006). Redalyc. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe*, 8-15. Obtenido de Redalyc:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360635561003>

- Rivera, D. (2016). *Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte*. Obtenido de Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte:
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7023/1/02%20TUR%20047%20TRABAJO%20ODE%20GRADO.pdf>
- Rojas Crotte, I. R. (09 de 07 de 2011). *Revista Internacional de Investigación Educativa*. *Revista Internacional de Investigación Educativa*, 277-297. Obtenido de Redalyc:
<http://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Siemens, G. (12 de 09 de 2015). *Diego Leal*. Obtenido de Diego Leal:
[http://www.diegoleal.org/docs/2007/Siemens\(2004\)-Conectivismo.doc](http://www.diegoleal.org/docs/2007/Siemens(2004)-Conectivismo.doc)
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Limusa.
- Site de Philippe Meirieu. (12 de 09 de 2015). Obtenido de Site de Philippe Meirieu:
<http://www.meirieu.com/ARTICLES/conceptopedagogia.pdf>
- Slideshare. (12 de 02 de 2016). Obtenido de Slideshare: http://es.slideshare.net/camiblancoa/modelo-heteroestructurante-segn-j-de-zubira-por-prof-abella-almeida-camargo-vivas?qid=0570df69-dba7-42be-9423-f4609eff0d0b&v=&b=&from_search=1
- Spendolini, M. (1991). *Aseguramento de la calidad*. Obtenido de Aseguramento de la calidad:
<http://gomezwendy06210676.blogspot.com.co/2009/06/benchmarking.html>
- Starjobs. (17 de 10 de 2016). Obtenido de Starjobs: <http://starjobs.es/noticias/formacion/ventajas-de-la-formacion-empleados>
- The Open University. (25 de 02 de 2016). Obtenido de The Open University:
http://www.open.edu/openlearnworks/pluginfile.php/55255/mod_resource/content/1/atigo_mari_y_baldomero.pdf
- Thermosistemas. (25 de 09 de 2015). Obtenido de Thermosistemas:
<http://thermosistemas.com.co/actualidad/>
- TICS en la educacion. (31 de 07 de 2015). Recuperado el 31 de 07 de 2015, de TICS en la educacion:
<http://ticsenlaeducacioninf.blogspot.com/2014/10/definicion-de-las-tics.html>
- Tuning América Latina. (10 de 02 de 2017). Obtenido de Tuning América Latina:
<http://www.tuningal.org/>
- Tünnermann Bernheim, C. (2011). El constructivismo y el aprendizaje de los estudiantes. *Universidades UDUAL*, 21-32.
- Unad. (12 de 09 de 2015). Obtenido de Unad:
http://datateca.unad.edu.co/contenidos/304012/DA%20CURRICULARES/leccin_1_constitucin_poltica_y_ley_general_de_educacin.html

- Unesco Oficina de Información Pública.* (31 de 07 de 2015). Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Unesco Oficina de Información Pública: http://www.unesco.org/bpi/pdf/memobpi55_NFE_es.pdf
- Universidad de Guadalajara.* (07 de 10 de 2016). Obtenido de Universidad de Guadalajara: <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/205/220>
- Universidad de Valencia.* (31 de 07 de 2015). Recuperado el 31 de 07 de 2015, de Universidad de Valencia: <http://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA1.wiki?all>
- Universidad Distrital Francisco José de Caldas.* (s.f.). Obtenido de Universidad Distrital Francisco José de Caldas: http://ingenieria1.udistrital.edu.co/udin1/pluginfile.php/28938/mod_resource/content/1/1_REFERENTES%20MODELO%20PEDAGOGICO%20%28Resumen%20Ejecutivo%29%20v%28Agosto-2016%29.pdf
- Universidad Politécnica de Valencia.* (20 de 02 de 2016). Obtenido de Universidad Politécnica de Valencia: <http://www.upv.es/nume/descargas/fichamdc.pdf>
- Universidad Santo Tomás.* (s.f.). Obtenido de Universidad Santo Tomás: http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/ANALUCIACANON_TEORIADELOSCODIGOS_1/modelos.pdf
- Universitat Autònoma de Barcelona.* (s.f.). Obtenido de Universitat Autònoma de Barcelona: <https://ddd.uab.cat/pub/dim/16993748n4/16993748n4a3.pdf>
- Universitat Oberta de Catalunya.* (s.f.). Obtenido de Universitat Oberta de Catalunya: <http://www.uoc.edu/webs/bgros/ES/curriculum/index.html>
- UOC.* (07 de 10 de 2016). Obtenido de UOC: <https://uoc1112-2-grupo1.wikispaces.com/2.+TEOR%C3%8DA+COGNITIVISTA>
- USTA DISTANCIA.* (s.f.). Obtenido de USTA DISTANCIA: http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/ANALUCIACANON_TEORIADELOSCODIGOS_1/modelos.pdf
- Vargas, Z. (20 de 02 de 2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER. *Red de Revistas Científicas de América Latina.* Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Viloria, A. (12 de 09 de 2007). *Scielo.* Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-48212007000100007&script=sci_arttext
- Virtualeduca.* (30 de 04 de 2016). Obtenido de Virtualeduca: <http://virtualeduca.org/ifd/pdf/begona-gros.pdf>
- Walton. (1992). *El Método Deming en la práctica.* Norma: 195-214.

Weller, M. (2002). *Delivering Learning on the Net*. London: Page.

World Economic Forum. (04 de 10 de 2015). Obtenido de World Economic Forum:

<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/economies/#economy=COL>

www.virtualeduca.info. (25 de 09 de 2015). Obtenido de www.virtualeduca.info:

https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAAahUKEwj4Hi0ZPIAhUKkx4KHZFjD_8&url=http%3A%2F%2Fwww.virtualeduca.info%2Fponencias2012%2F169%2FArticulomodelopedagogicoEducacinvirtualUniversidaddeBoyac.doc&usg=A

Zangara, A. (s.f). *Revista de la Escuela de Lenguas Puertas Abiertas Fahce*. Obtenido de Revista de la Escuela de Lenguas Puertas Abiertas Fahce:

<http://www.puertasabiertas.fahce.unlp.edu.ar/numeros/n5/zangara>

Zapata, O. (2005). *La aventura del pensamiento crítico: Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. México: Pax. Obtenido de Google Books:

https://books.google.com.co/books?id=i339_F3C1RIC&pg=PA190&lpg=PA190&dq=Las+Encuestas+anal%C3%ADticas+tratan+de+indagar+y+analizar+las+relaciones+que+se+producen+entre+las+diversas+variables+que+integran+la+hip%C3%B3tesis+por+comprobar,+cuya+funci%C3%B3n+

Zaragoza, F. d. (25 de 09 de 2015). *Gobierno de Aragón*. Obtenido de Gobierno de Aragón:

http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/Documentos/10_hya_.pdf

Zúñiga, S. (2004). *Moodle*. Obtenido de Moodle:

https://moodle.org/pluginfile.php/226/mod_forum/attachment/52527/ConstruccionConocimiento.doc

Vita

Autor: JOHN FREDY AVENDAÑO MANCIPE: Directivo de universidades, coordinador postgrados, docente, investigador, asesor y consultor en áreas administrativas, mercadeo y tecnología. Se ha desempeñado como docente en las siguientes Universidades: Universidad la Gran Colombia, Universidad Santo Tomás, Universidad Militar Nueva Granada, Universidad de San Buenaventura, Universidad Piloto de Colombia, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Escuela Colombiana de Carreras Industriales, Universidad Autónoma de Colombia en las siguientes cátedras: Orientando los siguientes cursos de Filosofía Empresarial, Organizaciones, Marketing, Microeconomía, Macroeconomía, Formulación y Evaluación de Proyectos, Investigación, Diagnostico Sectorial y Finanzas y Negocios Internacionales, Expresión Oral y Escrita, Sociología, Antropología, Investigación de Mercados y Director de Trabajos de Grado.

Formación académica: Estudiante de la Maestría en Educación 2017 en la Universidad la Gran Colombia, Especialización en Gerencia de Mercadeo Estratégico de 05 de marzo al 17 de diciembre 2004 de la Universidad Piloto de Colombia, Especialización en Docencia Universitaria - 14 de diciembre del año 2010 de la Universidad la Gran Colombia, Administrador de Empresas del 1 febrero de 1998 al 18 diciembre de 2003; Bogotá D.C. De la Universidad Piloto de Colombia.

Se ha desempeñado en cargos directivos en: Universidad la Gran Colombia como miembro del honorable Plenum, Coordinador de Especialización en Gerencia y Especialización en Gerencia y Mercadeo, Gerente Colegios Online Colombia, Director de Tecnología Latinpyme, . Gerente Global Bussines Advisors, Director Académico de Lauvirtual, Director de la Especialización en Negocios Internacionales de la Universidad de San Buenaventura Bogotá D.C.